

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI, ETİK
DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ABDURRAHMAN ÇOLOĞLU

GAZİANTEP
TEMMUZ 2018

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI, ETİK
DAVRANIŞLARI VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Abdurrahman ÇOLOĞLU

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Fatih BOZBAYINDIR

GAZİANTEP
TEMMUZ 2018

TEZ ONAY SAYFASI

Adı Soyadı: Abdurrahman ÇOLOĞLU

Üniversite: Gaziantep Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Anabilim Dalı ve Programı: Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi Planlaması ve Ekonomisi

Tezin Başlığı: Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Etik Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Bir Araştırma

Tezin Savunma Tarihi: 06/07/2018

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.

(Ünvanı, Adı ve SOYADI)
Enstitü Anabilim Dalı Başkanı

Bu tez tarafımda (tarafımızca) okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

(Ünvanı, Adı ve SOYADI)
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzası

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

(Ünvanı, Adı ve SOYADI)
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde, bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

İmza:

Adı ve Soyadı: Abdurrahman ÇOLOĞLU

Öğrenci Numarası:201627271

Tezin Savunma Tarihi: 06. 07. 2018

TEŞEKKÜR

Verilerin uygulanmasında ve toplanmasındaki desteklerinden dolayı sevgili arkadaşlarıma, ölçeklerimizi doldurmak için çok değerli zamanlarını ayıran meslektaşlarıma, tezimin noktalama işaretlerinin düzenlenmesinde ve anlam bütünlüğü kazanmasındaki katkılarından dolayı eşime ve okulumun değerli Türkçe öğretmenlerine teşekkür ederim.

Verilerin analizindeki yardım ve desteklerinden dolayı doktora öğrencisi Sedat ALEV arkadaşşıma, tezi düzenlemek için defalarca kapısını çaldığım ve her defasında dönüt ve düzeltmeleriyle yol gösteren tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Fatih BOZBAYINDIR hocama şükranlarımı sunarım.

ÖZET

Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Etik Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerine Bir Araştırma

Abdurrahman ÇOLOĞLU

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Fatih BOZBAYINDIR

Temmuz-2018, 119 sayfa

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının onların sergilemiş oldukları etik davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkisinin incelenmesidir. Bu genel amaç çerçevesinde Örgütsel Bağlılık, Etik Davranışlar ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları arasındaki ilişkiler açıklanmaya çalışılacaktır. Araştırmamızda örgütsel bağlılık, etik davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla incelenmiştir. Araştırmada; Karakuş ve Aslan (2009) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, Dipaola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilen ve Taştan ile Yılmaz (2008) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Okullar İçin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği” ve Çelebi ve Akbağ (2012) tarafından geliştirilen “Öğretmenlerin Etik Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. Araştırmada ölçeklere güvenirlik analizi yapıldıktan sonra AMOS programı yardımıyla yapısal eşitlik modelleri oluşturulmuştur. Araştırma evrenini Adıyaman ilinde 2015-2016 eğitim-öğretim yılında çeşitli kademelerde görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Adıyaman ilinde bulunan okullarda dağılımın kapsayıcı olması dikkate alınarak küme örnekleme yöntemiyle 33 okulda çalışmakta olan çeşitli kademelerdeki branş ve sınıf öğretmenleri bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu amaçla ulaşılan 400 kişilik öğretmen grubundan 365 tane ölçek toplanmış ve bu ölçeklerden 329 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Araştırma bulgularına göre; örgütsel bağlılığın hem etik davranışları hem de örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca etik davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir. Bunların dışında etik davranışların, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahip olduğu da bulunmuştur. .

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Etik Davranışlar, İş Etiği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları,

ABSTRACT**A Study on the Organizational Commitment, Ethical Behavior and Organizational Citizenship of Teachers**

Abdurrahman ÇOLOĞLU

Master's Degree Thesis

Educational Sciences Department

Education Management, Inspection, Planning and Economy Department

Thesis Advisor: Dr. Faculty Member Fatih BOZBAYINDIR

July-2018, 118 pages

The purpose of this study was to examine the relationship between the organizational commitment of teachers and their ethical and organizational citizenship behaviors. The relationships between Organizational Commitment, Ethical Behaviors and Organizational Citizenship Behaviors will be tried to be explained within the scope of this general purpose. The relationship between organizational commitment, ethical behaviors and organizational citizenship behaviors was examined via structural equation modeling in our study. The “Organizational Commitment Scale” developed by Karakuş and Aslan (2009), “Organizational Citizenship Behavior Scale” developed by Dipaola, Tarter and Hoy (2005) which was adopted into Turkish by Taştan and Yılmaz (2008) tarafından as well as the “Ethical Behavior Scale for Teachers” have been used in this study. Validity and reliability studies have been carried out for the scales used in the study. Structural equation models were generated via AMOS software after carrying out the reliability analysis for the scales. Study population was comprised of classroom and branch teachers working at different levels at the city of Adıyaman during the 2015-2016 academic year. Branch and classroom teachers working at various stages as part of 33 schools in the city of Adıyaman selected via cluster sampling make up the sample group of this study in order to ensure that the distribution is comprehensive for the schools in the city. For this purpose, a total of 365 scales were collected from a group of 400 teachers and 329 were evaluated. According to the results of the study; it was determined that organizational commitment has a positive impact on both ethical behavior and organizational citizenship behaviors. In addition, ethical behaviors also have a positive impact on organizational citizenship behaviors. It was also determined that ethical behaviors play a partially intermediary role between organizational commitment and organizational citizenship behaviors.

Keywords: Organizational Commitment, Ethical Behaviors, Work Ethics, Organizational Citizenship Behaviors

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
TEZ ONAY SAYFASI	iii
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR.....	xiii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1.Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Sayıtlılar.....	5
1.5. Sınırlılıklar	5
1.6. Tanımlar.....	6

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Örgütsel Bağlılık (Sadakat).....	7
2.1.1. Bağlılık Kavramı.....	7
2.1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	8
2.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı.....	9
2.1.4. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	10
2.1.5. Örgütsel Bağlılığın Yordayıcıları.....	11
2.1.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	12
2.2. Etik Davranış.....	14
2.2.1. Etik Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	18

2.2.2. Etik ve Ahlak Arasındaki İlişki	20
2.2.3. İş Etiği Kavramı.....	21
2.2.3.1. İş Etiğinin Düzeyleri.....	22
2.2.3.2. İş Etiğini Etkileyen Faktörler.....	25
2.2.3.3. İş Etiğinin İlkeleri.....	26
2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımı ve Geçmişi.....	31
2.3.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Önemi.....	33
2.3.2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları.....	34
2.3.2.1. Özgecılık (Diğerkâmlık) ve Eğitimle İlişkisi.....	35
2.3.2.2. Vicdanlılık (Üstün Görev Bilinci) ve Eğitimle İlişkisi.....	36
2.3.2.3. Sivil Erdem (Örgütsel Erdem) ve Eğitimle İlişkisi.....	37
2.3.2.4. Nezaket ve Eğitimle İlişkisi.....	38
2.3.2.5. Centilmenlik (Sportmenlik) ve Eğitimle İlişkisi.....	39
2.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Ortaya Çıkaran Faktörler	40
2.4. Örgütsel Bağlılık, Etik Davranışlar ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki.....	42
2.5. İlgili Araştırmalar.....	48
2.5.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	48
2.5.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	59

BÖLÜM III

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Araştırma Deseni	68
3.2. Evren ve Örneklem.....	68
3.3. Kişisel Değişkenler	70
3.4. Veri Toplama Araçları.....	70
3.5. Verilerin Analizi.....	72
3.5.1. Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri.....	72

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Matrisi	74
4.2. Ölçme Modeli	74
4.3. Genel Yapısal Model	76
4.4. Alt Boyutlarla İlgili Yapısal Modeller	77
4.5. Alt Problemlerle İlgili Bulgular	81
4.5.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	81
4.5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	81
4.5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	82

BÖLÜM V

TARTIŞMA

5.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	86
5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	89
5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç	92

BÖLÜM VI

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar	96
6.2. Öneriler	98
6.2.1. Uygulayıcılara Öneriler	98
6.2.2. Araştırmacılara Öneriler	99
KAYNAKÇA.....	100
EKLER.....	119
ÖZGEÇMİŞ.....	122

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Örgütsel Bağlılığın Yordayıcıları.....	12
Tablo 2. İş Etiğini Etkileyen Faktörler.....	25
Tablo 3. ÖVD’yi Ortaya Çıkaran Faktörler.....	40
Tablo 4. Ölçekteki Kişisel Değişkenlere Ait Veriler	70
Tablo 5. Ölçeklere Ait Madde Sayısı ve Güvenirlik Katsayısı.....	72
Tablo 6. Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Değerleri.....	74
Tablo 7. Yapısal Eşitlik Modelinde Uyum İndekslerinin Kriterleri ve Kabulü İçin Kesme Noktaları	83
Tablo 8. Yapısal Eşitlik Modelinde Uyum İndekslerinin Kriterleri ve Kabulü İçin Kesme Noktaları (IFI ve TLI için).....	85

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
ŞEKİL 1. Etik, Ahlak ve Hukuk Arasındaki İlişki.....	21
ŞEKİL 2. Etik Davranışların Düzeyleri.....	24
ŞEKİL 3. Araştırma Modeli.....	47
ŞEKİL 4. Örgütsel Bağlılık, Etik Davranışlar ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi.....	67
ŞEKİL 5. Standardize Edilmiş Katsayılar İle Ölçme Modeli.....	75
ŞEKİL 6. Standardize Edilmiş Yol Katsayıları İle Yapısal Eşitlik Modeli.....	76
ŞEKİL 7. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları İle Yapısal Eşitlik Modeli.....	77
ŞEKİL 8. Örgütsel Bağlılık, Görev Bilinci ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları İle Yapısal Eşitlik Modeli	78
ŞEKİL 9. Örgütsel Bağlılık, Erdemlilik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları İle Yapısal Eşitlik Modeli	78
ŞEKİL 10. Örgütsel Bağlılık, İnsani Duyarlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları İle Yapısal Eşitlik Modeli	79
ŞEKİL 11. Örgütsel Bağlılık, Mesleki Yükümlülük ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları İle Yapısal Eşitlik Modeli	80
ŞEKİL 12. Örgütsel Bağlılık, Ahlaki Düşünce ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Ait Standardize Edilmiş Yol Katsayıları İle Yapısal Eşitlik Modeli	80
ŞEKİL 13. Etik İklim, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık.....	88
ŞEKİL 14. Kurumsal Etik Değerler, Örgütsel Adalet, Yönetimsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Etik Davranışlar, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları.....	94

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırma konusu ile ilgili problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve ilgili kavramlar açıklanmıştır.

1.1. PROBLEM DURUMU

Örgütsel bağlılık, etik davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörler birçok araştırmaya konu olmuştur. Yapılan çalışmaların büyük bir bölümünün kişisel değişkenleri temele alması ve verilerin analizinde de kişisel değişkenlerin kullanılması bir problem durumu oluşturmaktadır.

Araştırma konumuz literatürdeki boşluğu gidermesinin yanında uygulayıcıların yani öğretmenlerin bu kavramları içselleştirip ilişkilendirerek birlikte düşünmelerinin; öğretmen, öğrenci, idareci ve uygulamaların sahada nasıl yapıldığını takip eden müfettişlerin ve toplumun diğer bireylerinin gelişimine katkı yapacağı kanaati de bu konunun araştırılmasını gerektirmektedir.

Okul kültürüne uyum sağlamış öğretmenlerin hem mesleklerine bağlı oldukları hem de işi ile ilgili etik değerleri benimsedikleri dikkate alındığında bu öğretmenler tarafından yetiştirilen bireylerin de toplumun geleceği olarak ahlaklı, kendisini yetiştirme konusunda azimli, toplumun gelişmesi ve ilerlemesi için istekli olacakları aşîkârdır.

İnsani ilişkilerde sadakatin, güvenin ve samimi bir bağlılığın neredeyse ortadan kalkmaya başladığı, samimi ve uzun süreli dostlukların yerini çıkar temelli,

kısa süreli ve yapmacık dostlukların aldığı, bireyler arasındaki toplumsal bağların zayıfladığı ve bireylerin akılcılığın dar çerçevesine hapsedilerek duygularının ve vicdanlarının esarete mahkûm edildiği son yüzyılda lider bireylerin her zamankinden çok daha fazla duyguları dikkate almaları gerekir (Karakuş, 2008).

Her geçen gün artan sosyal paylaşım siteleri, iletişim araçlarının çeşitlenmesi, aile yapısının zayıflaması, geçinmek için anne ve babanın birlikte çalışmak zorunda kalması hatta buna evin abla ve abi pozisyonundaki bireylerinin de katılması, araştırma imkânlarının artması, sanal kütüphanelerin kurulması, akademik dergilerin kolayca ulaşılabilirlik şeklinde yeniden düzenlenmesi, veri tabanları aracılığıyla bilginin kolay ulaşılabilirliği gibi sebepler gerek olumlu gerekse olumsuz manada bağlılık odaklarının artmasına ve çeşitlenmesine sebep olmuştur.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesinde; “Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” şeklinde belirtilmiştir. Bunlara bakılarak devletin öğretmenlerle ilgili beklentisi, “Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak yapmakla yükümlüdürler” şeklinde dile getirilmiştir (Çelikten, Şanal, Yeni, 2005).

Öğretmenlerin mesleki bağlılıklarını; kurumu, yöneticileri, meslektaşları, öğrencileri, akademik çalışmaları, bilimsel gelişmeler, mesleğin toplumsal kabulü ve bireyin işine duyduğu etik bağlılık (iş etiği) gibi birçok neden etkiler. Ancak bu çalışmada daha çok örgütsel bağlılık, etik davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi farklı bir model ile açıklayarak konuya yeni bir perspektif kazandırılmaya çalışılmıştır

Felsefeciler tarafından ‘etik’ kavramı çok uzun bir zamandan beri (yaklaşık 2500 yıldır) tartışılmaktadır. Bu zaman zarfında felsefeciler iyi ve kötüyü, doğru ve yanlış ayırt etmek için farklı yaklaşımlar sergilemişlerdir. İş etiği ise etik ilkelerin iş dünyasındaki uygulamalarını içine alan oldukça güncel bir kavramdır. Aynı zamanda gerek dünyada gerekse ülkemizde son yıllarda daha sık tartışılan konulardan biri haline gelmiştir. Hatta iş etiği konusu ile ilgilenenler Amerika ve İngiltere’de bir sektör haline gelmiş ve en hızlı gelişen sektör olarak kayıt altına alınmıştır. Günümüzde sadece iş etiği üstünde çalışan ellinin üstünde enstitü ve organizasyona, uluslararası süreli yayınlara, çok sayıda kitaba ve makaleye ulaşmak mümkündür.

Ülkemizde de artık birçok üniversitede çeşitli bölümlerde iş etiği ders olarak okutulmakta ve örgütlerde ise kurullarından hatta komitelerinden söz edilmektedir (Halıcı, 2000).

Bu araştırmanın ana problemi öğretmenlerin mesleki bağlılıkları ile onların etik davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu ana problemten hareketle araştırmanın alt problemleri aşağıda yer almaktadır:

1. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile etik davranışları arasında bir ilişki var mıdır?
2. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin sahip olduğu etik davranışlar, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahip midir?

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın genel amacı; çeşitli eğitim kademelerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile sahip oldukları etik davranışlar ve etik davranışların alt boyutları olan görev bilinci, erdemlilik, insani duyarlılık, mesleki yükümlülük, ahlaki düşünce alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları olan özgecilik, vicdanlılık, sivil erdem, nezaket ve centilmenlik ile olan ilişkisini, ilişkisel tarama modeli ile göstermektir. Bu genel modelin dışında etik davranışların alt boyutları olan görev bilinci, insani duyarlılık, mesleki yükümlülük, erdemlilik ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki kısmi aracılık rolünü açıklamaktır.

1.3.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Gelişen teknoloji ve iş imkânlarının artmasına bağlı olarak günümüzde bütün çalışma kurallarını hukuken düzenlemek zordur. Öyle ki ülkemizde yakın geçmişe kadar sanal suçlarla ilgili detaylı bir hukuki altyapı oluşturulamamıştır. Ancak bu ortamda artan suç oranları ve suçların çeşitliliği ile bu ortamlarda

işlenebilecek suçların öngörülememesine bağlı olarak 2014 yılının son aylarında bazı yasal detaylandırmalar yapılmıştır. Bu durum sadece sanal ortamlardaki suçlar için geçerli değildir. Mesela bir birey MEB internet ağına atacağı bir program ile sınırlandırılmış sayfalara girerek istediği kadar zaman geçirebilir ya da buna hiç gereksinim bile duymadan son dönem teknolojiye uyumlu bir cep telefonu ile internette oyun oynamak dâhil istediği kadar zaman harcayabilir. Bu durumun yasal olarak tespiti çok zor hatta bazen olanaksızdır. Bu tür olaylar bireylerin her zaman kontrol edilebilirliğini imkânsız kıldığından, insanları kontrol etmek yerine bir iş etiği kazandırarak ya da mevcut etik bilincini uyandırarak onları vicdanlarıyla baş başa bırakıp özgürleştirmek ve böylece etik davranışlar göstermesini beklemek daha tercih edilebilecek bir yol olabilir. Esasen iş etiği kültürüne sahip bir toplumda çalışma esaslarını ve bu esaslara uyulmadığında uygulanacak yaptırımları belirleyen hukuki bir altyapıdan söz etmek doğru değildir. Bir anlamda etik kavramı hukuku da içine alan daha geniş bir perspektife sahiptir. Çünkü bütün hukuki altyapının toplumun etik değerlerine uygun yapılması gerekirken, bütün etik değerleri yasalaştırmak mümkün değildir. İş etiğine duyulan ihtiyaç tamda bu noktada ortaya çıkmakta ve özel olarak öğretmenler için ‘öğretmenlerin sınıfta öğrencileriyle yüz yüze geçirdiği vakit ve vicdani boyut göz önüne alındığında’ daha gerekli olduğu anlaşılmaktadır.

Birçok kurum çalışanının işlerin yürümesi adına yapması gerekenleri yapması sorumluluklarını nispeten hafifletirken öğretmenlik mesleği yapılması gerekenleri yapmaktan çok daha fazladır ve bütün mesleklerden bu noktada farklılaşmaktadır. Öyleyse öğretmenlik mesleğini icra eden bireylerin diğer bütün meslek alanlarında çalışan bireylerden daha ziyade iş etiği kavramını içselleştirmesi ve bunu bir yaşam biçimine dönüştürmesi gerekmektedir. Birçok meslek kolunda mesai saatlerinin bitmesi iş ile ilgili olarak yapılacaklarında bitmesi anlamına gelirken öğretmenlik mesleği, ders saatlerinden ya da mesai saatlerinden çok daha fazlasıdır. Birey mesai saatlerinin dışında da öğretmenlikle ilgili gelişmeleri takip etmek, sınav sorularını hazırlamak, yapılan sınav sonuçlarını değerlendirmek, bunlarla ilgili istatistikleri oluşturmak, öğretmenlik mesleğinin gelişmesine katkı sağlamak gibi yasal olmayan zorunlulukları vardır. Çünkü öğretmenlik mesleği

gelişme itibari ile diğer bütün meslek alanlarından daha aktif bir meslektir ve bu mesleki gelişmeler takip edilmediğinde ciddi kopmalar yaşanabilmektedir

Öğretmenlik mesleğini icra eden bireyler meslek grubu dışında kalan insanlardan çok daha iyi bilirler ki mesleğin çıktısı (ürünü) çocuklarımız yani geleceğimizdir. Yine mesleği icra eden bireyler küçük bir dokunuşun bir hayat değiştirecek kadar değerli ve özel olduğunu bildiklerinden eylemlerini ve söylemlerini düzenlerken bunun yapacağı ‘Kelebek Etkisinin’ farkındadırlar. Bu çalışma öğretmenlerin öz etik bilincinin sürekli olarak uyanık kalmasına yardımcı olmak ve mesleğine duydukları bağlılığın etkilerini gösterecek bir tartışma olması nedeniyle önemlidir.

Yurt dışında özellikle Amerika ve İngiltere’de iş etiği ile ilgili kapsamlı çalışmalar yapılmış ve bu çalışmaların neticesi olarak yeni bir sektör ortaya çıkmış hatta bu konuyla ilgili çalışmaları yapmak, geliştirmek ve sonuçlarını değerlendirmek için enstitüler kurulmuştur. Ülkemizde iş etiği ile ilgili son dönemlerde olumlu gelişmeler yaşansa da bu durum gelişmiş ülkelere nazaran oldukça geridir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sergiledikleri etik davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi çok yönlü tartışılacağı bu araştırmanın sonuçlarının dikkate değer olacağı düşünülmektedir.

1.4. SAYILTILAR

- Ölçek ile elde edilen veriler, örneklem grubuna dâhil edilen öğretmenlerin tutumlarını ve davranışlarını tam ve doğru bir şekilde ifade etmektedir.
- Öğretmenler sorulara cevap verirken tutum ve davranışları ile ilgili beyanları samimi ve doğru kabul edilmiştir.

1.5. SINIRLILIKLAR

Yapılan bu araştırma çalışması 2015-2016 eğitim öğretim yılında Adıyaman ilindeki okullarda çalışan 329 öğretmenin anket sorularına vermiş oldukları cevaplarla sınırlıdır.

1.6.TANIMLAR

Mesleki bağlılık: Bir mesleği icra eden bireylerin kendisini ait hissettiği mesleği sevmesi, kabullenmesi, mesleki gelişimleri takip etmesi, mesleğin gelişimine katkı sunması ve meslekte olmaktan onur duymasıdır.

Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları: Öğretmenlerin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim, teftiş, ekonomi, planlama süreçleri ile eğitim politikalarının oluşturulması, geliştirilmesi, değerlendirilmesi ve dönüt- düzeltme faaliyetlerine katılmada istekli olmasıdır.

Örgütsel bağlılık: Bireyin mensubu olduğu örgütün değerlerini, ilkelerini ve amaçlarını kendi amaçlarıyla bütünleştirerek işe aktif katılması, işinden doyum sağlaması ve işe devam etmesidir.

İş etiği: Eğitim, sağlık, güvenlik, sanayi, ticaret, tarım, maliye gibi alanlarda çalışan belli bir mesleğe mensup bireylerin, bir değer yaratırken ya da mesleklerini icra ederken uyması veya kaçınması gereken davranışların bütünüdür.

Örgütsel vatandaşlık davranışları: ÖVD bireyin formal olarak tanımlanan iş gerekliliklerinin dışında içinden gelerek, kendini adayarak örgütün dışından veya örgütün içinden herhangi bir bireyden destek ve takdir beklemeden gönüllü olarak boş zamanlarını ve enerjisini örgütün gelişmesi, yenilenmesi, değişmesi ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için harcamasıdır.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde örgütsel bağlılık, etik davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışları ile bu kavramlar arasındaki ilişkileri konu alan yurt içindeki ve yurt dışındaki çalışmalara yer verilecektir.

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK (SADAKAT)

Günümüzde değişen ekonomik şartlar nedeniyle son dönemlerde işten çıkarma, işten ayrılma durumlarının oldukça fazla görülmesi sonrasında örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığa etki eden faktörler önem kazanmıştır (Aydın, 2010). Bu açıklamalar göz önüne alındığında bireyin mesleki bir doyuma ulaşması, işinden ve iş yerinden memnun olması, çalışma arkadaşları ile uyum içinde olması, işin gerekliliklerinin ötesinde bir performans göstermesi için alınması gereken önlemler ile verilmesi gereken eğitimin çok boyutlu araştırılması gerekmektedir. O halde öncelikli olarak bağlılık ve örgütsel bağlılık kavramlarının incelenmesi gerekmektedir.

2.1.1. Bağlılık Kavramı

Bağlılık son yıllarda kamu yönetimi, endüstriyel psikoloji, işyönetimi ve endüstriyel sosyoloji olmak üzere birçok bilim alanı tarafından çok boyutlu olarak araştırılmaktadır. Yapılan bu araştırmalar çalışanların tutumlarını ve bu tutumların neticesinde sergilenen davranışları betimlemek amacıyla farklı bağlılık türlerini ön plana çıkarmıştır. Bağlılık türlerinin bireyin örgütsel vatandaşlık davranışlarını, iş tatminini, iş performansını işe yönelik devam-devamsızlığı etkileyen önemli bir

değişken olduğu bir çok araştırmacı tarafından ispat edilmiştir. Bağlılık belirtilen bu tutum ve davranışların tamamını değil her birini değişik oranlarda etkileme gücüne sahiptir. Bağlılık türlerinden ise en çok emek verilerek araştırmaya konu olanı örgütsel bağlılıktır (Yarım, 2009; Uştı, 2014).

2.1.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bir toplumda bulunan sosyal aktörlerin ait oldukları örgütlerin başarılı olması için enerji harcamaya istekli olmalarıdır. Diğer bir ifade ile bireyin sadakatini ve emeğini örgütsel amaçlara bağlamasıdır (Kanter: 1968, s. 516). Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı örgüte duyulan bağlılık bireyin kendi amaçlarıyla örgütün amaçlarını bütünleştirmesi, işe düzenli olarak gelmesi (devamsızlık yapmaması) ve örgütsel değerleri koruması şeklinde tanımlamaktadır (Meyer ve Allen, 1991, s. 61). Yine bu çalışmada bağlılığın üç unsuru aşağıdaki gibi tanımlanmıştır;

1. Örgütsel amaçları ve değerleri benimseyerek bu değerlere ve amaçlara güçlü bir inanç duyma,
2. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için olması gerekenin üzerinde bir gayret gösterme,
3. İçinde bulunduğu örgüt üyeliğinin devam etmesi için güçlü bir istek duyma (Meyer ve Allen, 1991, s. 61).

Genel olarak bağlılık, örgüte duyulan yüksek derecedeki duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ne kadar bağlı olduğumuz ve bu bağlılık sonucunda yerine getirmek zorunda olduğumuz yükümlülüklerdir. Örgütsel bağlılık, çalışanların işyerleri ile özdeşleşme derecesidir. Örgütsel bağlılıkla örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu ilişkiyi de örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların kendilerini mutlu hissettikleri örgütlerine faydalı olma isteği ile açıklayabiliriz (Mercan, 2006; Yarım, 2009; Altuntaş, 2008).

Balcı (2003), örgüte bağlamaya çalışan davranışları aşağıdaki gibi açıklamaktadır:

- Örgütün değerlerine ve amaçlarına bir bütün olarak inanan bireyler örgütün amaçlarını kendi amaçları olarak bilirler ve buna inanırlar. Bundan dolayı örgütsel eylemlerde aktif olarak rol oynarlar.

- Kendisini örgütüne adanmış olan çalışanlar büyük oranda örgütte kalmaya ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine katkı sunmaya isteklidirler.
- Örgütüne bağlı olan bireyler işten ayrılmak istemezler hatta buna niyetlenmezler.
- Başlangıçta iş doyumunu işten ayrılmayı engellerken zaman içerisinde bunun yerini örgüte duyulan bağlılık alır.

2.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı

İşlerinde yüksek düzeyde uyum gösteren ve çalıştığı okula güçlü bir bağlılık geliştiren öğretmenlerin işlerine devam etmede istekli oldukları ve görevleri ile ilgili sorunlarda geri çekilme davranışlarından kaçındıkları belirlenmiştir (Shann, 1998).

Uştu (2014), yapmış olduğu çalışmada değişik kaynaklara dayandırarak öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile ilgili şu bilgileri aktarmaktadır: Eğitim örgütlerinin kalitesinin ve performansının en önemli göstergelerinden biri de öğretmenlerin örgütsel bağlılığının derecesidir. Burada bağlılık öğretmen ile okul arasındaki pozitif duyguların ölçüsü olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin bağlılığı bugüne kadar birçok araştırmanın konusu olmuştur ve olmaya da devam etmektedir. Öğretmenlerin okula duydukları bağlılık ile okulun amaçlarını içselleştirmesi okulun başarısı için daha çok çaba sarf etmesine sebep olur ve uzun dönemde bu durum okula devam etmesinde anahtar rol oynar. Düşük bağlılık düzeyi ise öğretmenlerin başarısının düşmesine ve okuldan uzaklaşarak ayrılmasına sebep olur. Bağlılıkları düşen öğretmenler çalışma ortamını engelleyici bir tutum takınarak okulun eğitim ve öğretim amaçlarından sapmasına sebep olurlar (Balay, 2000; Celep vd., 2000).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile ilgili yapılan araştırmaların pek çoğu; öğretmenlerin yaptığı işi anlamlı bulması gerektiğini, iş doyumlarının arttırılmasını, işten ve iş ortamından kaynaklanan stres ile baş etmesini sağlamayı, okuldaki öğretilere uygun bir öğrenme ikliminin oluşturulması gerektiğini, periyodik olarak performansı hakkında dönüt verilmesi gerektiğini, öğretmenlerin okuldaki aktivitelerde işbirliğine teşvik etmeyi ve öğrenme fırsatları sunmanın gerektiğini vurgulayan önemli çalışmalar mevcuttur (Çakmakçı, 2006).

Öğretmenlerin bulunduğu okulun normlarını benimseyip içselleştirmesi, okula dersinin bulunduğu günlerde gitmesi ya da dersinin bulunmadığı günlerde ve saatlerde de okulunda zaman geçirmesi, okulunu ve öğrencilerini sevmesi, okulunda bulunduğu zamanı değerli görmesi ve mesleğin gelişimine katkı sağlaması örgütsel bağlılıktır.

2.1.4. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Allen ve Meyer yaptıkları çalışmalarda 1984 yılında örgütsel bağlılığın tek boyutlu olmadığını örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve devam bağlılığını içerdiğini tespit etmişlerdir. Daha sonra yapılan çalışmalar neticesinde ise örgütsel bağlılığın üçüncü boyutu olan normatif bağlılığı da ekleyerek günümüzde kabul gören örgütsel bağlılık kavramının üçüncü boyutunu da tamamlamışlardır. Duygusal bağlılık; bireyin örgütün değerlerini benimseyip içselleştirmesini içermektedir. Bireyin örgüte dönük duygusal bağlılığı örgütle bütünleşmesini, örgütün amaçları ile kendi amaçlarını örtüştürmesi demektir. Devam bağlılığı; birey örgütten ayrıldıktan sonra örgüt içerisinde kendisine sunulan imkânların ve maddi kazançların kaybolmayacağını belki daha iyi çalışma şartlarına ulaşacağını bildiği halde örgütte kalmaya devam ediyorsa bireyde devam bağlılığı vardır denebilir. Normatif bağlılık ise bireyin çalıştığı örgütün değerlerini benimsemesini ve bu değerlerin geliştirilmesine katkı sağlamasını ifade eder. Bir örgütte bireyler yüksek derecede örgütsel bağlılık gerçekleştirirlerse örgütsel amaçları gerçekleştirmek daha kolay olacaktır. Bundan dolayı örgütsel bağlılık amaçlara ulaşma açısından oldukça önemlidir (Meyer ve Allen, 1991).

Öğretmenlerin okullarına duydukları bağlılık; yöneticilerin tutum ve davranışlarından, öğrencilerin başarı durumlarından, okulun bulunduğu sosyokültürel çevreden, toplumun eğitime bakış açısından, toplumların ekonomik düzeylerinden ve daha birçok etkenden etkilenir. Örgütsel bağlılık öğretmenlerin kendilerinden beklenen hedefleri gerçekleştirmesi bakımından önemlidir.

Örgütsel bağlılık hem örgütün amaçlarına ulaşması bakımından örgüt için hem de örgütün amaçlarını benimseyen ve içselleştirerek kendi amaçları ile bütünleyen örgütteki bireyler için oldukça önemlidir. Örgütü oluşturan bireyler ortak

amaçlara, ortak değerlere ve bazen de ortak inançlara sahiptir. Bu ortak unsurlar çerçevesinde meydana gelen paylaşımlar (ortak payda) ne kadar fazla ise örgüt o kadar güçlü olur ve bu güçlü ortamda örgüt kültürü oluşur. Bu şekilde meydana gelen örgüt kültürü örgütün bireylerini ve örgütü güçlü bir şekilde birbirine bağlayarak örgütün etkinliğini ve verimliliğini artırır. Bu örgütlerde çalışanların sürekliliği artar ve işten ayrılmalar azalır. Hızla değişen dünya dengeleri her zamankinden daha fazla örgütsel bağlılık gerektirmektedir. Güçlü bir örgütsel bağlılık oluşturan örgütler küresel rekabette daha emin adımlarla hareket eder ve rakiplerine göre her zaman bir adım önde olurlar. Ayrıca örgütsel bağlılık nitelikli insan gücünün örgütte kalmasını sağlamak için seçilebilecek yegane yollardan bir tanesidir. Çünkü küreselleşme ile birlikte istihdam alanları artmış ve çeşitlenmiştir. Böyle bir ortamda kalifiye elemanları örgütte tutarak kaliteyi arttırmanın en iyi yollarından biri de örgütsel bağlılıktır (Yağcı, 2007).

Alanında gelişmiş kendisini her anlamda yetiştirmiş olan öğretmenleri okulda tutabilmenin yollarından biri de öğretmenlerin kurumu sevmeleri, benimsemeleri, kurumda olmaktan onur duymaları ile mümkündür. Bulunduğu kuruma güçlü bir aidiyet duygusu geliştiren öğretmenler aynı kurumda uzun süreli olarak çalışır ve gerçek bir başarının kazanılmasına katkı sunabilirler.

2.1.5. Örgütsel Bağlılığın Yordayıcıları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı kişisel faktörler, örgüt içi faktörler, örgüt dışı faktörler, işin ya da görevin özellikleri, hükümetlerin eğitime bakışı, eğitimden beklentiler, devletin yönetim kademesinde bulunan bireylerin eğitim ile ilgili demeçleri gibi geniş bir yelpazeden etkilenir. Esasen bu etkilenme çift yönlüdür. Eğitim hem devletin her kademesinde bulunan şahısların düşüncelerinden etkilenir hem de onları çok boyutlu olarak etkiler.

Örgütsel bağlılıkla ilişkisi olduğu düşünülen faktörler her geçen gün artmaktadır. Bunun nedeni ise örgütlerin örgütsel bağlılık konusuna verdiği önem ve örgütsel bağlılığın sürekli güncel bir konu olmasından kaynaklanmaktadır. Burada bu faktörlerden öğretmenler açısından önemli olduğu düşünülenlere değinilmiştir (Uştu, 2014).

Tablo 2.1. Örgütsel Bağlılığın Yordayıcıları (Bakan, 2011)

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt Dışı Faktörler	İş veya Görev Özellikleri
-Eğitim Düzeyi -Kıdem -Medeni Durum -Yaş -Bireysel Etkinlik -Cinsiyet	-Örgüt Kültürü -Örgüt Yapısı -Örgütsel Adalet -Örgütsel İletişim -Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması -Örgütsel Güven -Liderlik Stili -Sosyal İlişkiler (Grup Etkinliği)	-Kültürel Farklılıklar -Yeni İş İmkanları -Profesyonellik	-İş/Görev Kimliği -Otonomi (Özerklik) -Profesyonellik (Uzmanlaşma)

2.1.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları çok boyutlu düşünüldüğünde öğretmen, örgüt, öğrenci ve toplum üzerinde farklı sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları çalıştıkları kurum açısından oldukça önemlidir. Okuluna tam bir bağlılık gösteren öğretmen kurumda devamsızlık davranışları göstermez. Kurumun amaçları ile kendi amaçlarını bütünleştirmeye çalışır ve bu amaçlara ulaşmak için azami derecede gayret gösterir. Gösterilen gayret arttıkça okulda öğretmen daha çok kabul görür ve bu süreç karşılıklı pekiştirme ile mükemmel bir durum alabilir.

Öğrenciler açısından öğretmenlerin örgütsel bağlılığı daha gözlenebilir sonuçlar doğurabilir. Her okul bulunduğu çevre üzerinde etkili olmak ve topluma yön vermek vizyonuna sahiptir. Okullar bulunduğu ortamlarda sosyal ve sportif faaliyetler, bilim fuarları, sergiler gibi etkinliklerdeki başarılarından söz edilmesini isterler. Örgütsel bağlılık geliştiren bir öğretmen hem mesleki yükümlülüklerini gerçekleştirmek hem de kurumsal amaçları gerçekleştirmek için çalışmalar yapar. Sosyal alanda bir piyes, tiyatro ya da bir gösterinin öğrencinin başarıma duygusunun üzerindeki etkisi mükemmeldir. Sportif bir etkinliğe katılan öğrenciler başarılı olmaya bakmaksızın çok farklı heyecanlar yaşarlar. Bir bilim fuarında hazırladığı projeyi sunan öğrencilerin gözlerindeki mutluluk tarifsizdir.

Örgütsel bağlılığın öğretmenler açısından sonuçları ise çok daha farklı şekillerde karşımıza çıkabilir. Öğretmen örgütsel amaçları gerçekleştirirken kendi amaçlarını da gerçekleştirdiği için tam bir doyum yaşayabilir. Ancak bu bağlılık bazen dramatik hatta travmatik sonuçlar doğurabilir. Örneğin okul tarafından düzenlenen bir geziye katılan öğretmen eşinden ve çocuklarından uzak kalabilir ve bu durum aile içi tartışmalara hatta aile içi dramalara sebep olabilir. Örgüte yönelik gerçekleştirilen aşırı bağlılık aileye ayrılması gereken süreyi azaltır. Bu durumun bekar öğretmenler üzerindeki etkileri ise bir ilişkiyi uzun süre devam ettirememesi ve evliliğin gecikmesi şeklinde sonuçlanabilir.

Toplumsal açıdan ise öğretmenlerin örgütsel bağlılığı çocukların yetişmesi ve gelişmesi bakımından çok önemlidir. Toplumlar öğretmenlerin örgütsel bağlılığının sonuçlarını yaşar.

Örgütsel bağlılık kavramının da öğretmenlerin mesleki bağlılıklarına etki eden önemli bir faktör olduğu yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir. Çalışmakta olduğu kuruma bağlılık noktasında sıkıntı yaşayan öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının da azalacağı sonucuna ulaşmak mümkündür. Çalıştığı kurumda görev yapan idareci, öğretmen ve diğer yardımcı personel ile sorun yaşayan, kurumun iç yapısından hoşnut olmayan bir öğretmenin örgütsel bağlılık göstermesi söz konusu olamaz (Aydın, 2010). Okulun hedeflerine ulaşılmasında öğretmenlerin okullarına ve mesleklerine olan bağlılığı kritik öneme sahiptir. Örgütüne ve mesleğine bağlı öğretmenlerin, görevlerini yerine getirmede ve okulun hedeflerine ulaşmada daha fazla çaba sarf ettikleri bilinmektedir. Ayrıca örgütüne ve mesleğine bağlı öğretmenlerin devam bağlılığında çevreleriyle kurmuş oldukları olumlu ilişkiler önemli rol oynamaktadır (Uştu, 2014; Buluç, 2009; Özmen vd., 2005).

George ve Sabapathy (2011) yapmış oldukları çalışmanın sonuçlarını şu şekilde sıralamıştır:

1. Öğretmenlerin iş motivasyonu ve diğer örgütsel bağlılıkları arasında önemli pozitif ilişki vardır.
2. Öğretmenlerin iş motivasyonu ve duygusal bağlılıkları arasında kayda değer pozitif bir ilişki vardır.
3. Öğretmenlerin iş motivasyonu ve devam bağlılığı arasında önemli derecede bir pozitif ilişki bulunmamıştır.

4. Öğretmenlerin iş motivasyonları ile normatif bağlılıkları arasında önemli bir ilişki vardır.
5. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek ya da düşük olması onların iş motivasyonlarını ve boyutlarını önemli derecede farklılaştırmaktadır. Örgütsel bağlılıkları yüksek olan bireylerin iş motivasyonları örgütsel bağlılığı düşük olan bireylere göre oldukça fazladır.
6. Öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının yüksek ya da düşük olması onların iş motivasyonlarını ve boyutlarını önemli derecede farklılaştırmaktadır. Duygusal bağlılıkları yüksek olan bireylerin iş motivasyonları yüksektir.
7. İş motivasyonu açısından öğretmenlerin devam bağlılığının etkisi tespit edilmemiştir.
8. Normatif bağlılık öğretmenlerin iş motivasyonunu ve diğer boyutlarını önemli derecede etkilemektedir. Öğretmenlerin normatif bağlılığının yüksek olması düşük normatif bağlılığa göre iş motivasyonu ve diğer boyutlarda anlamlı derecede fazladır.
9. Öğretmenlerin iş motivasyonlarındaki temel etken örgütsel bağlılıktır.

2.2. ETİK DAVRANIŞ

Okuldaki mevcut yöneticiler, kurumundaki bütün dengeleri gözетerek karar verme sırasında verdiği kararın etik olma bakımından çeşitli ikilemler ve kararsızlıklar yaşamaları doğaldır. Bireylerin ailelerinden aldığı ahlaki sezgiler etik kararlar alma konusunda yetersiz kalabilir. Bu durum özellikle etik ikilemlerin yaşandığı kurumlarda daha çok görülebilir. Böyle durumlarda yöneticiler etik ilkeleri ve ahlaki sezgilerini birleştirerek etik açıdan yüksek standartları yakalamalıdır (Strike vd., 2005).

Etik ikilemler başlangıçta bir çıkmaz gibi görünse de bu ikilemler yüksek düzeyde etik davranışların oluşturulmasını sağlayabilirlikleri yönüyle önemlidir.

Etik davranma başka bir deyişle ahlakilik, her insanın var olma zorunluluğudur. Bütün dinler, siyasi örgütler ve felsefe akımları insanlara dönük doğru ilkelerle yaşamayı ve düşünmeyi öngörürler. Bu öngörü doğrultusunda bireyin bütün yaşamına bu ilkeleri yerleştirmeye çalışmakta ve bu ilkeler doğrultusunda davranmalarını beklemektedirler. Bu ilkeleri özümsemeyen ve bir yaşam biçimi haline dönüştürmeyen bireyler bu bütün yasal sınırlamalara rağmen ahlakdışı davranışlarda bulunabilirler. Eğitim kurumlarında eğitimin tüm paydaşlarının ortak

katılımı ile örgüte yön verecek etik ilkeler belirlenmelidir. Bu ilkeler belirlenirken sadece bazı kitlelere hitap edecek sınırlı çerçevedeki etik ilkelerin yerine evrensel düzeyde kabul görmüş ilkelerin belirlenmesine dikkat edilmelidir. Etik davranışlar belirlendikten sonra bunlar birey tarafından bir hayat tarzına dönüştürülmelidir. Yani belirlendikten sonra içselleştirilmelidir. Bir manada oluşturulan ilkeler etik yönetimin kontrol mekanizması olmalıdır. Bu ilkeler belirlenip bir davranış şekline dönüştükten sonra okul içinde bir düzen, rahat bir çalışma ortamı ve disiplinin olacağı düşünülür. Bu tür örgütlerde bireyler neye göre davranacaklarını ve nasıl davranacaklarını çok iyi bilirler. Tıpkı bir ailede olduğu gibi anne ve baba davranışlarıyla çocuklarına nasıl örnek oluyorsa okuldaki yöneticilerde gösterecekleri etik davranışlarla okulun diğer bütün paydaşlarına örnek olmalıdırlar. Aynı zamanda öğrenciler açısından düşünüldüğünde okul yöneticileri kadar öğretmenlerin göstermiş oldukları etik davranışlarda çok önemlidir (Küçükkaraduman, 2006). Bütün meslek dallarının kendine özgü belirlemiş olduğu etik ilkeleri vardır. Okullar etik davranışların çok önemli olduğu kurumlardır. Hatta okullar bu etik davranışların bilinçli olarak eyleme dönüştürüldüğü kurumlardır. Okullardaki etik ilkeler bu anlamda hem vazgeçilemez hem de ertelenemez (Akyıldız, 2007).

Sakin (2007) yapmış olduğu çalışmalar neticesinde okulöncesi öğretmenlerin etik davranışlarını aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Yardımseverlik ve dürüstlük
- Sorumluluk bilinci
- Kişiliğe, mesleğe ve topluma saygı
- Ahlak ve adalet
- Profesyonellik
- Eşitlik ve demokrasi
- Güvenli ve sağlıklı çevre

Küçükkaraduman (2006) yaptığı çalışma sonucunda yönetime katılan bireylerin uyması gerektiğini düşündüğü etik ilkeleri; dürüstlük ve doğruluk, adalet, açıklık, tarafsızlık, insan hakları, saygı, emeğin hakkını verme, hümanizm, bağlılık, hukukun üstünlüğü, sevgi, tutumluluk, hoşgörü, laiklik, eşitlik, yasadışı emirlere karşı direnme, demokrasi, olumlu insan ilişkileri, hak ve özgürlükler, sorumluluk şeklinde sıralamıştır. Yönetimde etik dışı davranışları ise; hakaret ve küfür, kayırma,

ihmal, sömürü (istismar), ayrımcılık, şiddet-baskı-saldırganlık, yolsuzluk, işkence (eziyet), yaranma-dalkavukluk, bencillik, iş ilişkilerine politika karıştırma, kötü alışkanlıklar, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, dedikodu, zimmet, dogmatik davranış, bedensel ve cinsel taciz, yobazlık-bağnazlık, rüşvet, yıldırma-korkutma olarak ifade etmiştir.

Aydın (2010) ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler tespit etmek ve bu faktörlerin ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etkilerini ortaya koymak amacı ile yaptığı çalışma sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörleri; iş tatmini, işe katılım, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık olarak belirlemiştir. Biz de yapacağımız bu çalışma ile öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği ile mesleki bağlılıklarına dikkat çekmek ve böylece bir farkındalık oluşturmak amacıyla iş etiği, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi göstermeye çalışacağız.

Günümüz dünyasının baş döndürücü bir hızla teknolojik değişmelere sahne olması toplumsal dinamikleri de derinden etkilemiş ve bu etkilerin sonucu olarak bazı sosyal normlar önem kazanmıştır. Bu normlardan biri de “etik değerler ve erdemli olma” olgusudur. Öğretmenlerin gerek eğitim çevresi ile gerekse öğrencileri ile kuracakları etkileşim sürecinde etik ilkelere bağlı olması öğrencilerine etik ilkeleri yaşayarak gösterecekleri liderler olması gerekmektedir. Öğretmenler, öğrencilerinin bir bütün olarak gelişmesine katkı sağlamalı, onların duygusal, sosyal ve bilişsel bakımdan bir bütün halinde gelişmesini desteklemelidirler (Çelebi ve Akbağ, 2012). Etik davranışlar iş etiğinin bir sonucu olduğundan çalışmamızda etik ve iş etiği ile ilgili araştırmalara yer vereceğiz.

Etik ve ahlak gibi temel kavramlar tanımlardan sıyrılıp bir eyleme dönüştüklerinde manalarına kavuşurlar. Yani bu kavramları bilmek ve bu kavramların özünün gerekliliğine inanmak yeterli değildir. Dünyadaki yegane sorunlardan bir tanesi bu kavramların mana derinliklerini keşfedip derin bir içselleştirme sürecinden sonra bunları uygulamamak yani davranışa dönüştürmemektir. Öğrenci, öğretmen, yöneticiler, kurumlar, toplumlar ve hatta devletler etik davranma konusunda kendilerini yeniden sorgulamalıdır.

Öğrenciler ders çalışmaları gerektiğini bilirler, ders çalışmaları gerektiğine de inanırlar fakat ders çalışma konusunda ciddi sorunlar yaşarlar. Öğrenciler arkadaşları ile iyi geçinmesi gerektiğini bilirler, arkadaşları ile iyi geçinmesi gerektiğine inanırlar ama çoğu zaman kavga ederler. Her öğrenci kavga etmez ama kavga edenlerin hepsi bunun yanlış olduğunu bilir. Öğrenciler koridorda ya da okulun içinde koşulmaması gerektiğini, ortalığın aşırı derecede tozlandığını ve bu tozun akciğerlerine kadar gittiğini bilirler, bunun yapılmaması gerektiğine inanırlar ama neredeyse bütün öğrenciler bir sebeple toz kaldırırılar.

Öğretmenler öğrencilerini tanıması gerektiğini bilirler, öğrencilerini tanıması gerektiğine inanırlar ama çoğu zaman öğrencileri tanımak için bir uygulama yapmayı ihmal ederler. Öğretmenler öğrencilerinin sorunlarına zaman ayrılması gerektiğini bilirler, öğrencilerin sorunlarına zaman ayrılması gerektiğine inanırlar ama öğrencilerin sorunları ile karşılaştıklarında çoğu zaman rehberlik servisine ya da okul idaresine yönlendirirler. Çünkü bunu yapmak daha kolaydır ya da zaten ilgileneceği yeteri kadar sorun vardır. Öğretmenler alanları ile ilgili gelişmeleri takip etmesi gerektiğini bilirler, bunun gerekliliğine inanırlar ancak çok az öğretmen alanı ile ilgili gelişmeleri takip eder ya da akademik bir çalışmanın içinde yer alır.

Okul yöneticileri okulun toplumun görünen yüzü olduğunu bilirler. Okulun toplum nezdindeki bu rolünü kaybetmemesi için bulunduğu kurumda liderlik davranışları göstererek öğretmenlere adeta yol gösterici bir rolünün olduğunu bilirler ve buna inanırlar ancak çoğu zaman bu eksik kalır yani davranışa dönüşmez.

Okul ziyaretine gelen bir veli öğrencisinin iyi bir çalışmaya ihtiyacı olduğunun bilincindedir. Öğrencisinin çalıştığında en azından kendi mevcut durumundan daha iyi olacağını bilir ve buna inanır. Ancak öğretmenle görüştüğünde öğrencisi evde iyi ders çalışıyordur ya da çalışmaması için birçok mazeret vardır. Bu da eğitimde toplumsal düzeyde kanayan bir yara olarak süregelmektedir.

Devletler düzeyinde de etik davranma konusunda ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Afrika kıtasındaki durum bunun açık bir göstergesidir. Bugüne kadar Afrika ülkelerine giderek oradaki insanlara gerçek manada bir yardım amacı güden ve onların kendi öz kaynaklarını değerlendirerek kendi gelişimlerini sağlayan kaç ülke vardır? Son dönemde ülkemizin Afrika'da devlet eliyle yapılan hastaneler ve okullar etik davranışlara örnek olarak gösterilebilir.

Etik davranışlar konusunda çok karamsar bir tablo çizmiş gibi görünsek de elbette yükümlülüklerini fazlasıyla yerine getiren öğrenciler, öğrencileri için her türlü fedakârlığı yapan öğretmenler, okullarını çağın ilerisine taşımaya çalışan yöneticiler, gerçekliğinin farkında olup eğitime her manada destek olan veliler azımsanmayacak düzeydedir. Ancak ülkemizin eğitimde çağ atlaması için gerekli olan topyekûn bir eğitim seferberliğidir.

2.2.1. Etik Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

İnsanların ilk bakışta istek duydukları iyidir, istenmeyen (tiksinilen yada nefret edilen) ise kötüdür. Ancak insanların tamamı istekleri konusunda hemfikir değildir ve bazen istekler çelişebilir. İşte tam bu noktada etik çelişen isteklerin veya istenen doğrular konusunda bireylerin çatışmalarını sonlandırarak çözümler konusundaki ilkelerin benimsenmesi üzerindeki tartışmalara odaklanır. Etik, toplumların kendi içinde bulunan bireylere ortak değerlerini (isteklerini) benimsetme çabasıdır. Bireylerin isteklerine evrensel bir değer verilmesi sadece kişisel olarak algılanmaması da etiktir (Russel, 1993, ss. 158-159).

İnsanoğlu varlığını keşfetmeye başladıktan sonra bazı değerleri gruplama ihtiyacı hissetmiştir. Oluşturulan bu gruplar bazen din bazen gelenek bazen de kanun olarak adlandırılmıştır. Bu değerler seti insan olmanın yani düşünebilmenin ve duygusal hissedişin bir sonucudur. Bu değerler seti süreç içerisinde bazı kuralların oluşmasına öncülük etmiştir. Bu kurallar hem insanın kendi hayatlarını hem de çevresindeki diğer insanlarla ve doğayla olan ilişkilerini düzenlenmesinde önemli bir rol oynamıştır. Bu kuralların bazıları yazıya dökülebildiği halde bazıları ise kültür, gelenek- görenek ve etik başlıkları altında toplanmış ve yazılamayan soyut değerler sistemini oluşturmuştur (Atalay Tutan, 2006). 21. yüzyıla doğru dünyanın neredeyse bütün ülkelerinde; kamu ve özel sektörde farklı düzeylerde birçok yönetici ticaret konusunda, yaklaşık 2500 yıllık geçmişe sahip ‘etik’ kavramını giderek daha fazla kullanır hale gelmiştir (Halıcı, 2000).

İş Etiği finansal performans üzerinde pozitif bir etki yapsa da yapmasa da beraberinde birçok çalışmanın yapılmasına sebep olacak sorular getirmiştir. Etik olmayan davranışlara karşı uygulanacak resmi para cezalarına karşı bazı ticari

kurumlar derin belirsizliğe karşı etik davranışları önermektedir (Berrone vd., 2007, s. 40).

Somut ya da soyut, yazılı ya da yazılı olmayan hiç fark etmez tüm başlıkların başlangıç noktası olarak Hz. Âdem ve Hz. Havva'nın yasak meyveyi yemeleri gösterilmektedir. Bunun neticesinde dünyaya ve birbirilerinden uzak yerlere gönderilerek cezalandırılan Adem ve Havva'nın Allah tarafından affedilmesiyle kavuşmaları; yasak, ceza, af kelimelerinin insanlık tarihiyle başlamasına ve anlam kazanmasına sebep olmuştur (Atalay Tutan, 2006).

Ahlaklı olmayı bilgiyle ilişkilendiren Sokrates, ahlakın temeline iyi kavramını yerleştirmiştir. Sokrates'e göre iyi, insana mutluluk sağlayandır. Mutluluk bütün insanlar tarafından istenilen ve uğruna çalışılan bir duygudur. Erdemli olmak mükemmel ahlaka sahip olmaktır ve insanı mutlu eden ise erdemli olmaktır. Sokrates bu kavramları açıklarken erdemli bir insanda olması gereken özellikleri; adalet, cesaret, ölçülülük, dine bağlılık ve bilgelik olarak ifade etmektedir. Bu erdemlerden ise en önemli olan bilgeliktir. Bilge insan kötülükten kaçınır, aklını kullanarak diğer erdemlere de kolaylıkla sahip olabilir. Sokrates'in en çok tanınan öğrencisi Platon, hocasının izinden gitmiştir ve bilgelik, ölçülülük, cesaret ve adalet olmak üzere dört erdem üzerinde durmaktadır. Bu erdemleri aşağıdaki gibi tanımlamaktadır (Akarsu, 1988);

- Bilgelik, insanın kendisinin ne olduğunu farkında olmasıdır. Ahlaki erdemlerin en üst noktasıdır ve aklın erdemidir.
- Ölçücülük, aklın isteklere ve arzulara galip gelmesi yani insanın kendine egemen olmasıdır.
- Cesaret, insanın aklını kullanarak mutluluk ve acı veren şeyleri ayırt etmesi ve kendine bir koruma kalkını geliştirmesidir.
- Adalet, insanın ruhunun her bölümünün uyum içinde çalışmasıdır.

Platon, bu erdemlerden adalet ve ölçülülüğün tüm insanlarda, bilgelğin yöneticilerde ve cesaretin koruyucularda olması gerektiğini belirtir. Ayrıca Platon bireyi toplumun bir parçası, sosyal bir varlık olarak gördüğü için tek başına değerlendirmez ve mutluluğu toplumsal olarak değerlendirerek erdemleri tanımlar. Devlete önem veren ve bireyin erdemlerinin devletin yansıması olduğunu belirten

Platon, adalet üzerinde yoğunlaşır. Platon, adaletin bireyler arası ilişkilerde ortaya çıktığını ve toplumsal bir erdem olduğunu belirtir (Akarsu, 1988).

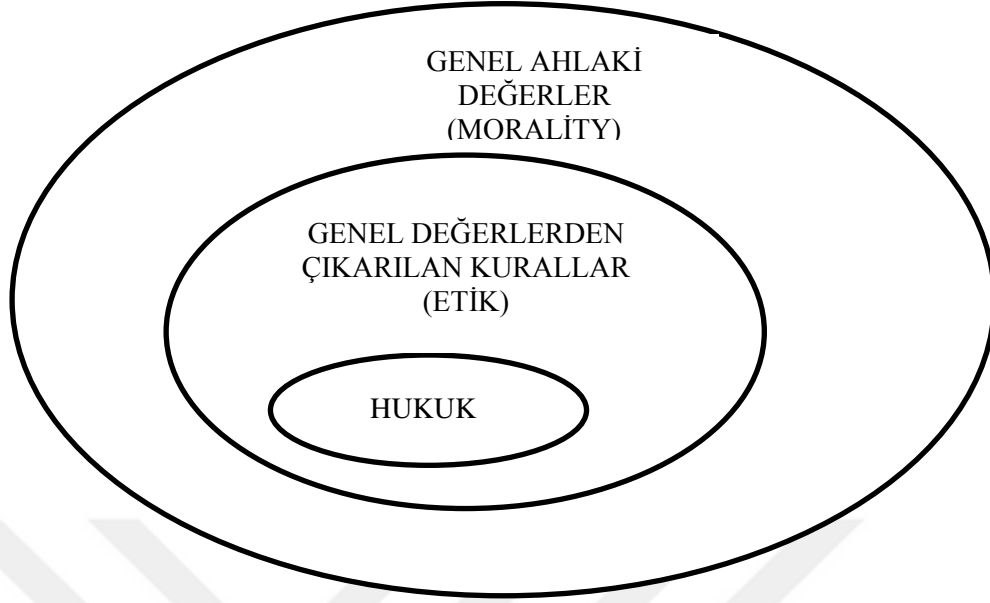
Türklerin İslamiyet'e girmesiyle sahip oldukları etik değerler Kuran-ı Kerim ile şekillendirilmiştir. Sahip oldukları erdemler değişmemiş daha da çok önem kazanarak, fedakarlık, doğru söyleme, dostluk, barış ve sevgi erdemleri de eklenmiştir. Etik konusuyla ilgili Batıda olduğu kadar Türklerin içinde de birçok düşünür çıkmıştır. Düşünürlerden en önemlileri İbn'i Sina, Mevlana ve Farabi'dir (Atalay Tutan, 2006).

Farabi'ye göre bireyler peygamberler aracılığıyla gelen bilgiye uygun davranmalıdırlar. Kuran'a uygun davranış iyi, uygun olmayan davranış kötüdür. Farabi, bilgeliği etkin akıl olarak tanımlamıştır. Etkin akıl Tanrı tarafından peygamberlere vahiy ettiği akıldır ve bu akıl tarafından belirlenen ahlaki değerlere uymak iyi, uymamak kötüdür. Mevlana'ya göre ise evren Tanrı tarafından yaratılmıştır. Yaratılanı sevmek yaratana sevmek demektir. İyi davranış sevgiyle belirlenir. İbni Sina ise mantıksal düşünmeyle Tanrı'ya ulaşılacağını ve bilgilerin sonsuz mutluluk yolunda kullanılması gerektiğini belirtmektedir (Akt. Atalay Tutan, 2006; Miskeveyh, 1983).

Etigin, ilk kullanımı, huy, töre, gelenek anlamındadır. ikinci kullanımı ise, kişinin düşüncesi, konuşması davranışlarını genel ahlaki kurallara uygunluğu çerçevesinde hareket etmesidir (Seyrek, 2014).

2.2.2. Etik ve Ahlak Arasındaki İlişki

Etik ve ahlak kavramları sıkça birbirine karıştırılan kavramlardır. Esasen ortak alanlarının bulunması bu iki kavramın karıştırılmasına sebep olmaktadır. Her iki kavramda doğru-yanlış, iyi- kötü kavramlarını temele alır. Ancak etik daha çok kuramsal boyut ile ilgili iken ahlak kavramı günlük hayattaki pratiklere dönüktür.



Şekil 2.1 Etik, Ahlak ve Hukuk arasındaki İlişki (Gordon F. Shea, Pratical Ethics, AMA Membership Pub., New York1988, s.16)

Ahlak, bir toplumda yaşayan insanların uymak zorunda olduğu davranışlar ve normlardır. Etik; fayda, iyi-kötü, doğru-yanlış gibi ifadeleri inceleyen davranışların faydacılığını araştıran bir bilim dalı olarak karşımıza çıkar (Seyrek, 2014).

Toplumda bireyin bir davranışta bulunduktan sonra bu davranışın ‘hoş karşılanmaması’ ve bu davranışın ‘ayıp olarak nitelendirilmesi’ ahlakla ilgili bir konudur. Ayıp kavramının incelenmesi, araştırılması ve diğer kavramlarla bağlantısının bilimsel olarak kurulmaya çalışılması etiğin kapsamındadır.

2.2.3. İş Etiği Kavramı

Son on yıllara kadar etik davranışların iş hayatındaki baskın (belirleyici) rolü toplumlar tarafından yeterince ilgi görmemiştir. Son dönemlerde etik davranışları yeteri kadar önemsemeyen dünyanın önde gelen şirketlerinin ödül kazanmaya yönelik tutumları da bu şirketlerde skandalların ortaya çıkmasına engel olamamıştır. Buna ek olarak büyümeye dönük yasal düzenlemeler, medyanın artan araştırmaları ve çalışanlar üzerinde çeşitli sebeplerle artan baskı, iş etiğini değişen iş

hayatının önemli bir parçası haline getirdi. Akademik arenada bireysel üretkenliğin artırılması ile alakalı iş etiği gazeteleri ve dergileri ilginin odağı olamaya başlamıştır (Berrone vd., 2007,s. 35).

Etiği karakterize eden kavramlar, etik çalışmasının içeriği konusunda fikir vermektedir. Burada ele alınan kapsam, genel olarak etik değil, iş etiğidir. İş etiği, iş hayatında anlaşılması zor, teorik ya da pratiğin gerçeklerinden uzak bir kavram olarak görülmektedir. Oysa iş hayatının temel ve hassas konularından biridir. Bu bağlamda, kavramın tanımlarının açık bir şekilde belirlenmesinin gerekliliği de ortaya çıkmaktadır (Balcı, 2000). İş hayatındaki ilişkilerin hassaslığını etkileyen unsurlar iş etiği olarak tanımlanmaktadır. İş ilişkilerindeki önemli davranışları tasarlayan iş etiği yaklaşımı toplumsal dinamiklere bağlı olarak değişmektedir. Bundan dolayı örgütlerin stratejik hamleleri uygulamalarında iş etiği önemli bir rol oynamaktadır. Bir diğer ifadeyle iş etiği kurumların sürekliliğinde risk unsurlarını azaltan en önemli faktördür (Bektaş ve Köseoğlu, 2008). İş etiği, çalışma hayatının ana koşullarından biridir. İş etiğinin var olması, rüşvet, yolsuzluk, adam kayırma, haksız rekabet, adaletsizlik gibi düzen bozukluklarına engel olma aracıdır. Bu nedenle, iş etiği geçmişten günümüze çalışma yaşamının sürekli ve düzenli olması için olmazsa olmaz durumundadır. Ancak etik değerlere sahip olan kurumlar uzun dönemde varlıklarını koruyabilir ve kurum sürekliliğini sağlayabilirler. Etik ilkeleri örgütlerinde yaşayan ve yaşatan kurumlar çevresi tarafından son derece önemli olan güvenilir olma özelliğini gösterirler (Erturhan, 2011).

2.2.3.1. İş etiğinin düzeyleri

Bireysel düzeyde iş etiği sadece kişisel sorumluluklarımızı içeren iş etiği düzeyidir. Bir öğretmenin öğrencilerine not verirken dürüst davranması, ölçme sürecini doğru yürütmesi, ölçme sonuçlarının hatalardan arınık olması, birey performansını değerlendirirken tarafsız olması, bir proje için öğrenci seçerken öğrencilerin kabiliyetlerini göz önünde bulundurması, nöbet görevlerini aksatmaması, öğrencilerin bireysel gelişimini takip etmesi, öğrencileri sosyal ve sportif faaliyetlere yönlendirmesi gibi durumlar bireysel iş etiği ile ilgili durumlardır.

Kurumsal düzeyde iş etiği ise okulların toplumsal beklentiler doğrultusunda; öğretmenler, öğrenciler ve yöneticiler arasındaki diyalogun güçlü olması, bu diyalog çerçevesinde çevreden de faydalanılarak kurumsal çerçevede ön plana çıkarak eğitimde bir kalite standardı geliştirmek ve bu kaliteyi her gün biraz daha geliştirmektir. Bazı il ve ilçelerdeki okulların ön plana çıkması kurumsal düzeydeki iş etiğinin göstergesidir.

Mesleki düzeyde iş etiği ise belli bir meslek grubuna mensup bireylerin o meslek ile ilgili gelişmeleri takip etmesi, mesleğin gelişimine katkı sağlaması, mesleğinin gerekliliklerini yerine getirmesidir. Örneğin bir tıp doktorunun kardioloji ile ilgili gelişmeleri takip etmek için uluslararası bir konferansa katılması, bir öğretmenin mesleği ile ilgili akademik yayınları takip etmesi, mesleği ile ilgili akademik çalışmalar yapması, mesleğinin onuruna yakışan davranışlar sergilemesi, öğretmenlerin özlük haklarının iyileştirilmesi için gayret göstermesi bu düzeydedir.

Toplumsal düzeyde iş etiği ise bireylerin yaşadığı toplumun değerlerini içselleştirmesi, toplumun ilerlemesi için gayret göstermesidir. Misal olarak bir çiftçinin kaliteli ürün yetiştirmesi, öğretmenlerin iyi öğrenciler yetiştirmesi, yargıçların tarafsız kararlar vermesi, her bir bireyin anayasal çerçevede davranışlar sergilemesi toplumsal düzeyde iş etiğine örnektir.

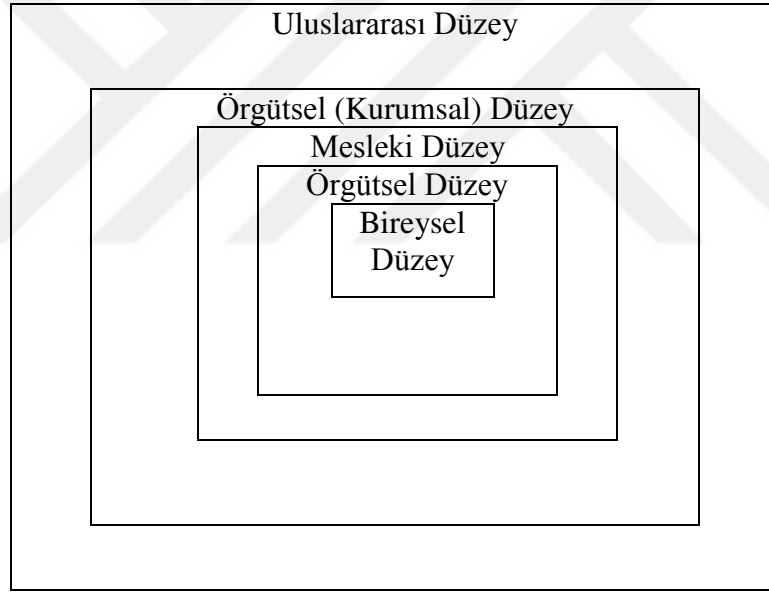
Uluslararası düzeyde iş etiği toplumsal düzeydeki refahın bütün yeryüzüne yayılması için çaba gösterilmesidir. İnternetin yaygınlaştırılarak bilgiye erişimin kolaylaştırılması, uluslararası yayınlar yapan dergilerin erişimini bütün araştırmacılara açması, gönüllü doktorların ölümü göze alarak savaş bölgelerine gidip insanlara yardım etmesi, öğretmen ihtiyacı olan devletlere okullar açılarak öğretmenlerin bu kurumlarda çalışmasının sağlanması örnek olarak verilebilir. Maarif Vakfı'nın çalışmaları bu doğrultudadır.

Yeryüzü sadece insanlardan ibaret değildir. Yeryüzünde bulunun tek hücreli canlılar, mantarlar, bitkiler ve hayvanlarda bizimle birlikte dünyada yaşarlar. Bu canlıların yaşam hakları olduğunu unutmadan onların yaşamlarına ve yaşam alanlarına saygı duymak gereklidir. Yeryüzü sadece insanlardan ibaret olmadığı gibi Evren de sadece Dünya'dan ibaret değildir. Örneğin haberleşme alanında ulusal ya da uluslararası düzeyde yayın yapan uydular haberleşmeyi sağladığından insanlar için faydalıdır. Ancak bu uydulardan yörüngesinden çıkanlar, yakıtı bitenler ya da

daha gelişmiş uyduların yapılması ile atıl duruma düşenler uzayda kirlilik oluşturmaktadır. Bu atıkların toplanarak yeniden değerlendirilmek üzere dünyaya getirilmesi gibi durumlar ise evrensel düzeyde iş etiğidir.

Weiss (1994)'te yaptığı değerlendirmeler sonucunda iş etiğinin temelde beş düzeyinin bulunduğunu ifade etmiştir. Bu düzeyleri ise;

- 1.Bireysel Düzey
- 2.Örgütsel (Kurumsal) Düzey
- 3.Mesleki Düzey
- 4.Toplumsal Düzey
- 5.Uluslararası Düzey



Şekil 2.2 Etik davranışların düzeyleri (Weiss, 1994, s. 8)

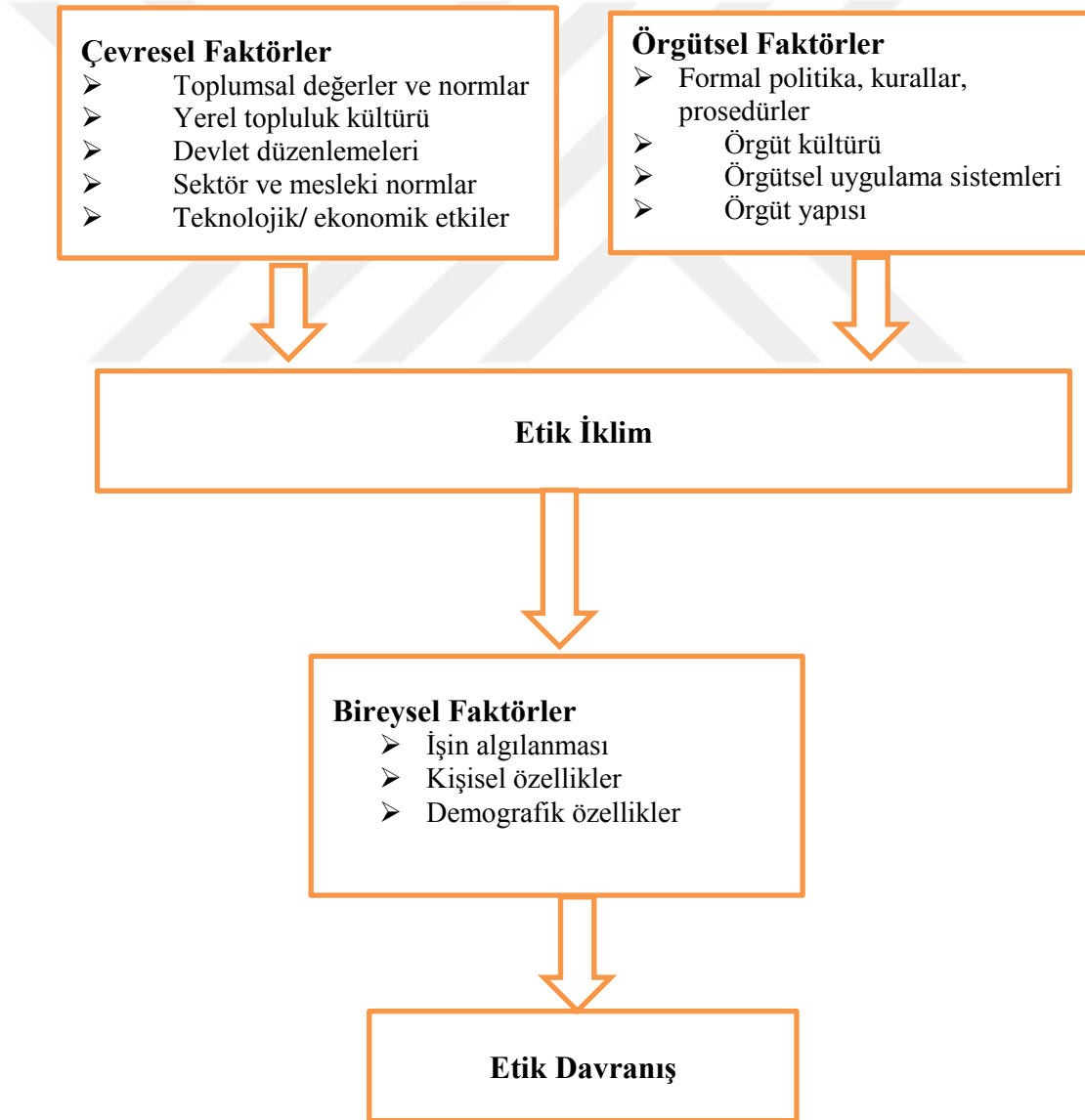
Weiss (1994) yaptığı bu çalışma ile Etik davranışların düzeylerini belirlemiştir. Ancak bu çalışmaya ek olarak evrensel düzeydeki etik davranışları da ekleyerek altıncı bir düzey eklenmelidir.

2.2.3.2. İş Etiğini Etkileyen Faktörler

Örgüt faaliyetlerinin etik ikilemleri nasıl yaratacağını anlayabilmek için örgütte etik davranışları belirleyen ve etkileyen faktörlerin bilinmesi gerekir. Bu faktörler, çevresel, örgütsel, bireysel düzeyde ele alınabilir.

Günümüzdeki çalışmalar önceki çalışmalardan farklı olarak iş organizasyonlarında çıktı olarak etik davranışları hedeflemektedir. İlk (öncül) ipuçları etik değerler, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılıktır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının katkıları ise henüz araştırılmaktadır (Baker vd., 2006, s. 850).

Tablo 2.2 İş etiğini etkileyen faktörler (Akt. Çeribaş, 2007; Nizamieva 2004, s. 65)



2.2.3.3. İş Etiğinin İlkeleri

Calabrese (1989) okul yöneticilerinin etik değerlerinin geleneksel etik değerler ile demokratik toplumsal değerleri bütünleştirmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bir toplumdaki mevcut değerler toplumun her bireyine farklı görüşlere ve kültürlere karşı hoşgörülü olmayı, toplumun bütün bireylerine karşı saygılı olmayı, insanların eşit yaratıldığını ve dünyadaki kaynakların eşit olarak dağıtılması gerektiğini öğretmelidir. Okul yöneticileri bu öğretileri göz önünde bulundurarak belli etik değerlerin davranışa dönüştürülmesine yardım ederlerse etik liderlik özelliği gösterebilirler ve kendilerine duyulan saygıyı koruyabilirler. Bu etik davranışlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Eğitim felsefesi, okul yöneticilerine uygun bir vizyon sağlamalıdır.
2. Okul yöneticisi güçlü bir lider ahlakına sahip olmalıdır.
3. Okul yöneticisi ayrımcı davranışların tümünü kınamalıdır.
4. Okul yöneticisi görev olarak etkili öğretimi benimsemelidir.
5. Okul yöneticisinin gayreti okul toplumunu tesis etmek olmalıdır.
6. Okul yöneticisi denge sağlayarak grup haklarını uzlaştırmalıdır.
7. Kararların herkes tarafından istenmesi kararın her zaman doğru olduğunu göstermez.
8. Okul toplumunun üyeleri için doğru olanı yapmak okul yöneticilerinin kararlarının temelinde olmalıdır
9. Yönetici rolünün bir parçası ahlaki cesarettir.
10. Okul yöneticisi dürüstlüğü, ahlaki eylemleri ve etik davranışları okulun diğer üyeleriyle paylaşmalıdır (Calabrese, 1989, ss. 16-19).

Daştan (2013) bir çok kaynaktan elde ettiği veriler ışığında iş etiğinin ilkelerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Hümanizm: Bireyin insan olduğu için değerli olmasını ifade eden bu ilke diğer etik ilkelere de kaynaklık etmektedir.
- Tutumluluk: Kişilerin iş ve eylemlerde bulunurken bazı kriterlere uygun olarak hareket etmesini ifade eder
- Adalet: İnsanlara karşı hakkaniyetli olmayı birilerini kayırmamayı ifade eder.
- Yasadışı Emirlerle Karşı Direnme: Bireyin verilen emirleri vicdani ve ahlaki süzgeçlerinden geçirerek milli birlik ve bütünlüğü ya da özelde kurumsal bütünlüğü bozacak şekilde hareket etmesine sebep olacak emirleri reddetmesi ve diğer etik ilkeleri ile bütünsel olarak hareket etmesidir.

- Hizmet Standartlarının Yükseltilmesi: Bireyin çalıştığı kurumdaki (eğitim açısından bu okuldur) hizmetlerin kalitesini yükseltmek için eğitimlere katılması, araştırmalar yapması ve çevresini de bu eğitimlere teşvik etmesi bu grupta değerlendirilebilir.
- Eşitlik: Kökenini anayasadan alan eğitim hakkı, yaşam hakkı gibi bazı haklarda eşitliği gözetmeyi ifade eder.
- Saygı: Bireyin yaşına bakmaksızın anlamlı bulduğu eylemlere ve eylemi icra eden bireylere karşı duyduğu minnet duygusudur.
- Hukukun Üstünlüğü: İster küçük bir işletme ister devasa holdingler ve ister bir okul olsun bütün yönetmelikler ve uygulamayı kolaylaştıran kurum içi tüzükler hukuka uygun olarak hazırlanmalı hukukun ruhuna uygun olmalıdır.
- İnsan Hakları: Bireyin evrensel ve milli düzeydeki insan haklarına bağlılığını ifade eder.
- Sevgi: Birine karşı duyulan derin hissi duygulardır. Özellikle eğitim kurumlarında bireyin hem mesleğini sevmesi hem de öğrencilerini sevmesi ve öğrencileri ile zaman harcamaktan haz alması sevgi ilkesine örnektir.
- Doğruluk ve Dürüstlük: Bireyin gerçeği çarpıtmadan ve herhangi bir menfaat gözetmeden tanıklık ettiği olayları ve eylemleri açık yüreklilikle olduğu gibi aktarmasıdır.
- Olumlu İnsan İlişkileri: Ayrışmayı değil toplumsal bütünleşmeye vurgu yaparak ayrışan noktalardan ziyade ortak değerlere seslenerek bütünleştirmeyi ifade eder.
- Hoşgörü: Yapılan bir hatayı abartarak anlatmak yerine insanların hata yapabileceğini bilerek yapılan bir hata da sonuçların yayılmasını engellemek bu ilkeyle ilgilidir.
- Bağlılık: Çalışılan kuruma yada iş yerine devam etmeyi, kurumun oluşturduğu normları benimsemeyi ve bulunduğu kuruma duyulan duygusal yakınlığı ifade eder.
- Demokrasi: İş yerinde (okulda) bireylere seçme ve gerekli durumlarda seçilme hakkı tanıyarak iş yerinde bulunan bireylerin yönetime katılmasına fırsat vermeyi ifade eder.
- Tarafsızlık: Gerek okullarda gerekse diğer iş yerlerinde belki adaletle en iç içe geçmesi gereken ve bütünlük oluşturan bu ilke belli bir grupsal mensubiyetten dolayı taraf tutmayı reddetmek demektir.
- Açıklık: İnsanların iletişim kanallarını açık tutmasıdır.
- Hak ve Özgürlükler: Anayasada ve diğer uluslararası kuruluşlarda geçen hakların gözetilmesi ve özgürlüklerin verilmesidir.

➤ Emeğin Hakkını Verme: Bireyin yönetiminde çalışan iş görenlerin performansını dikkatle takip ederek gerekli durumlarda farklı kanalları kullanarak teşekkür etmesidir. Bu durum işyerinde çalışan bireylere çalışmalarınızı görüyorum ve takdir ediyorum mesajının güçlü bir şekilde verilmesidir..

➤ Sorumluluk: Bireylerin yapmış olduğu iş ve eylemlerle ilgili hesap verebilirliğini ifade eder.

High (2004) uzmanlarla fikir alışverişinde bulunarak okul yöneticilerinin sahip olması gereken etik ilkeleri ve davranışları aşağıdaki gibi belirterek sıralamıştır (High, 2004, s. 65);

1. Doğruluk ve dürüstlük
2. Saygı
3. Düşünsel eleştiri
4. Güvenirlilik
5. Açık fikirlilik
6. Her zaman öğrenciler için faydalı olanı yapmayı amaç edinmek
7. Sorumluluk sahibi olmak
8. İyi bir lider olmak
9. Kimseye zarar vermemek
10. İnsanlara cesaret vermek
11. Çocuklar için güvenli bir öğrenme ortamı hazırlamak
12. Hoşgörülü olmak
13. İyi bir iletişim becerisine sahip olmak
14. Dürüst ve düşünceli olmak
15. Cesaretli olmak
16. Samimi ve içten davranmak
17. Kararlılık
18. Esneklik
19. Şefkatli ve sevecen olmak
20. Sorunlara ve ihtiyaçlara karşı duyarlı olmak

21. Mütevazilik
22. Vizyon sahibi olmak
23. Yasalara ve yönetmeliklere göre davranmak
24. İnsanlara her zaman değer vermek
25. Öz eleştirileriyle örnek olmak
26. Dini değerlere ve kutsal inanışlara saygı duymak
27. Sosyal ve kültürel farklılıklara hoşgörülü olmak
28. Azmetmek
29. Farklı düşüncelere ve görüşlere her zaman saygılı olmak
30. Çatışma yaşadıkları başta olmak üzere herkesi dinlemek

Etik iklimi iş yerinde hâkim kılmak isteyen okullar aşağıdaki durumlara özen göstermelidir (Seyrek, 2014; Çeribaş, 2007; Atalay Tutan, 2006):

- Okul örgütlerinin fedakar bir çalışanı olan öğretmene değerli olduğu hissi verilmelidir. Öğretmen değerli olduğunu hissederse çalıştığı kuruma karşı bağlılık duyguları güçlenir ve böylece daha iyi performans sergiler.
- İş yerinde çalışan bireyler olumlu ya da olumsuz bir ayrımcılığa tabi tutulmamalıdır. Ya da eğer pozitif bir ayrımcılık yapılacaksa bu ayrımcılık bireyin kurumu güçlendirme derecesine bağlı kılınmalı ve bununla ilgili süreçler önceden oluşturulmalıdır.
- Birey çalıştığı meslekten elde ettiği ücret ile kendisine ve ailesine bakacak kadar kazanç sağlamalıdır. Zamanını ekonomik hesaplamalar yaparak geçirmemelidir.
- Rüşvet ve adam kayırma bütün işletmeleri zayıflatır. İyi bir çalışma ortamı oluşturmak isteyen kurum yöneticileri kendileri böyle bir olayın içine girmeyecekleri gibi çalışanlarını da bu tür eylemlere yönlendirecek durumlara karşı bilinçlendirmelilerdir.
- Eğer insanlar sürekli olarak çalışma hayatının sonlandırılacağı endişesi taşırılsa ya da maaş kesme gibi tehditlere maruz kalırlarsa hem mesleklerini icra ederken hem de meslek hayatının dışında kalan zamanlarını verimli değerlendiremezler ve bunun sonucu olarak örgüte bağlılıkları azalır. Bu durum istenmeyen sonuçlara yol açar.
- Gerek öğretmenler gerekse diğer kurum çalışanları çalışma hayatını düzenlerken bireysel menfaatlerinin ötesinde grubun ve kurumun menfaatlerini ön

planda tutmalıdır. Bencilce yapılmış davranışlar okul kültürüne de örgütsel bağlılığı da uygun değildir. Çalışanların performansını düşürür.

➤ Öğretmenlerin kurum içerisinde rolleri belirgin olmasına karşın okuldaki roller belirlenirken öğretmenlerin yaşına, cinsiyetine, yetiştiği kültürel ortama ve yaşam biçimine uygun görevler verilmesi performansını arttırarak işten daha çok doyum almasını sağlayabilir.

➤ Özel hayatın gizliliği ve bunun yasalarla güvence altına alınmış olmasının yanında bununla ilgili ilkelerin benimsenmiş olması da etik açıdan önemlidir. Bireyin özel hayatının bireye özel olması performansı arttırır.

İş etiğinin ilkeleri aynı zamanda iş etiğinin ne kadar gerekli olduğunu da ortaya koyması bakımından önemlidir. Aslında her bir iş etiği ilkesi aynı zamanda bir iş etiği gerekliliğidir denilebilir.

İş etiği kavramı ya da başka bir ifade ile etik ilkeler incelendiğinde bu kavram ile ilgili bulgular değerlendirildiğinde ortak bir uzlaşa ile yapılan tanımlardan ziyade iş etiğini etkileyen faktörlerin çeşitliliği ve iş etiğinin ilkeleri dikkat çeker. Yine araştırmamıza konu olan iş etiği, etik davranışlar, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları, ülkemizin en büyük camiası olmasına karşın gerek öğretmenleri gerekse eğitimin diğer paydaşlarını konu alan araştırmalar çok sınırlıdır. Oysa bu kavramlar arasındaki ilişki hakkında farkındalık oluşturmaya en çok ihtiyaç duyulan alanlardan bir tanesi de kesinlikle eğitimidir.

Dünya nüfusunun giderek artmasıyla artan işsizlik ve bununla birlikte yoksul kesimin artması, küreselleşme ile farklı kültürden insanların bir arada çalışması, çevre kirliliğinin artması, biyolojik ve kimyasal teknolojilerin iş dünyasının elinde olmasının dünyayı tehdit etmesi, yaşanan ekonomik krizler, skandallar etik ilkelerin iş dünyasına taşınmasına neden olmuştur. Bu yüzden “iş etiği” kavramı oluşturularak iş dünyasına bir çeki düzen verilerek, işletmelerin ve kuruluşların işlerini yaparken çalıştırdığı elemanlara, tüketiciye, çevreye ve topluma zarar vermemesi ve en fazla yararı sağlaması hedeflenmektedir (Kantarci, 2007). Günümüzün rekabetçi, karmaşık ve global ekonomik sisteminde ayakta kalmak için işletmelerin, hem insani değerlerin ve iş yaşamının kuralları üzerinde yeniden düşünmeleri, hem de kendi konumlarını ve nereye doğru gittiklerini görebilmeleri için iş etiği iyi bir fırsattır. Çalışma yaşamının sağlıklı işleyebilmesi için, işletmelerin vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiş olan iş etiğini işletmenin bütün alanlarına

yaymak ve kurumsallaşmasına olanak tanımak, işletmelerin toplumda güven uyandırabilmesi ve piyasadaki saygınlığı açısından da zorunlu bir hale gelmiştir (Yıldız, 2009).

Bu çalışmalardan hareketle sorulması gereken sorulardan bir tanesi iş etiği ya da etik kavramı sadece gelişmekte olan ve gelişmemiş ülkeler için mi geçerlidir sorusudur. Çünkü günümüzde en çok barış ve demokrasi kavramlarını kullanan ülkeler aynı zamanda en çok silah üreten yani aslında savaşları başlatan ülkelerdir.

2.3. ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI TANIMI VE GEÇMİŞİ

Son dönemlerde öğrencilerin örgütsel davranışları, bireysel katkının ve geleneksel rol davranışların ya da üretkenliğin çok ötesindedir. Örneğin örgütsel vatandaşlık davranışlarındaki bu odaklanma bireysel katkıların, ne sözleşmeye bağlı ödül ne de yöneticiler tarafından dağıtılmış iş gerekliliklerine bağlıdır (Organ, 1988).

Örgüt kavramı Türk Dil Kurumu Sözlüğünde ‘Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat’ şeklinde ifade edilmiştir. Vatandaşlık kavramı ise anayasaya dayandırılarak yine Türk Dil Kurumu Sözlüğünde ‘*Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türk’tür*’ şeklinde ifade edilmektedir.

ÖVD hem çok güncel bir konu hem de çok boyutlu araştırılmaya uygun olduğundan bu konu ile ilgili birçok çalışma yapılmış ve çok değerli bulgular elde edilmiştir. Konunun geniş bir perspektife sahip olması ve bu konuyla ilgili çalışmalar yapan bilim adamlarının sayısının fazla olması hem konunun derinlik kazanmasına hem de birçok tanımın yapılmasına zemin hazırlamıştır.

İnsanoğlunun varoluşu ile başlayan dünya vatandaşlığı üyeliği ile eş zamanlı başlayan aile üyeliği doğumu izleyen süreçte ilk aidiyet duygusunun olduğu örgütlerdir. Bunların dışında insanoğlu hayatı boyunca hem resmi hem de gayri resmi birçok örgütün üyesi olmaktadır. İnsanoğlunun örgütlerdeki artan önemi kendisine yönelik bir çok araştırmayı da beraberinde getirmiştir. Çünkü örgütlerde giderek artan trend insan kaynaklarının yönetimidir. Bu mana da en az masrafla en çok ürünü elde etmek birçok örgütün temel amacını oluşturmaktadır. Bundan dolayı örgütlerin küresel rekabette avantaj elde edebilmesinin yegane yolu olarak örgütün

sahip olduğu insan kaynaklarını en iyi şekilde yönlendirmek ve yönetmek olduğu açıktır. Bireylerin performanslarını geliştirerek en üst düzeyde performans elde etmek için yapılması gereken bütün davranışları hukuksal çerçeveye oturtmak mümkün olmadığından bireyden rol dışı vatandaşlık davranışları oluşturmalarını beklemek gerekmektedir (Ayvaz, 2012; Yarım, 2009).

Örgütler, insanlarla var olabildiklerine göre örgüt içinde sosyal ilişkilerin devam etmesi gereklidir. İşletmelerde yazılı hale getirilen biçimsel iş tanımları ile birlikte çalışanlar arasında yazılı olmayan davranışlarda görülmektedir. Yazılı olan, tanımlanmış davranışları yapmaları örgütte varlığının devam etmesi için gerekli olan husustur. Ama kimi zaman örgütlerin başarısı için bireylerden örgütün beklediği davranışlardan daha fazlasını yapması gerekecektir. Kendilerinden beklenenden daha fazlasını yerine getirdikleri bu davranışlar örgütün ödül sisteminde yer almamaktadır. Bu tip davranışlar bireysel olarak önemsiz görülse de bir bütün olarak bakıldığında örgüt için çok önemlidir. Destekleyici bir örgütsel iklim yaratırlar ve örgütü çalışmak için cazip bir yer yaparak örgütün başarılı insanları çekme ve elde tutma yeteneğini arttırırlar. Bu tarz davranışlara "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı" denilmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışları tanımlanan rolün dışındaki gönüllü davranışlardır. Burada önemli olan kavramın kesinlikle zorlayıcı bir nitelik taşımaması ve sergilenmemesi durumunda herhangi bir ceza gerektirmemesidir. Bu davranışların sergilenmesi önemlidir çünkü bu sayede örgütün verimliliği artacak ve örgüt rakiplerinde önde olacaktır (Yarım, 2009). Örgütsel vatandaşlık davranışları yapıldığı zaman çalışana formal olarak herhangi bir ödül ya da yapılmadığında herhangi bir ceza getirmemektedir. Genellikle önemsiz davranışlar gibi görülebilir ancak bütünsel olarak ele alındığında örgütü geliştirmeye ne kadar yararlı olduğu görülecektir. Öğretmenlerin sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları, genellikle fedakârlık olarak nitelendirilen davranışlardır. Öğrencilerin okula olan bağlılıklarını artıran bu davranışlar, okulun daha etkili hale gelmesinde çok büyük önem taşımaktadır (Karakaşoğlu, 2011).

ÖVD bireyin formal olarak tanımlanan iş gerekliliklerinin dışında içinden gelerek, kendini adayarak örgütün dışından veya örgütün içinden herhangi bir bireyden destek ve takdir beklemeden gönüllü olarak boş zamanlarını ve enerjisini örgütün gelişmesi, yenilenmesi, değişmesi ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi

için harcamasıdır. Bu noktada bireyin geçmişten gelen maddi ve manevi bir dış beklentisi yoktur. Birey sadece işini yapmış olmanın hazzını değil aynı zamanda fedakârlık yapmanın onuru ve vicdani rahatlığını yaşamaktadır. Yasal olarak çizilen iş sınırları birey tarafından yapılma zorunluluğu olan çerçeveyi temsil ettiğinden yasal sınırların içinde kalan iş ve eylemler için ÖVD'den söz edilemez.

2.3.1.Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Önemi

Organ (1988) Örgütsel vatandaşlık davranışlarında bulunan üç özelliğinin önemini aşağıdaki gibi ifade etmiştir.

1. Örgütsel vatandaşlık davranışları gösterilmediğinde cezalandırılmaz ya da gösterildiğinde herhangi bir ödül verilmez (ya da ödül beklentisi oluşmaz).
2. Örgütsel vatandaşlık davranışları bireyin iş tanımının dışındadır doğrudan ya da dolaylı olarak iş tanımında bulunmaz (iş sözleşmelerinde bireyden böyle bir beklenti olduğu ima dahi edilmez).
3. Çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışlarını sergilemek için herhangi bir eğitime tabi tutulmazlar. Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütün işlevselliğini arttırmaya dönüktür.

Bu maddeler göz önüne alındığında örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütteki performansı en üst düzeylere taşımak için gerekliliği anlaşılmaktadır (Organ, 1988)

Örgütsel vatandaşlık kavramına son yıllarda önem vermeye başlanmasının üç ana sebebi vardır. Bunlardan ilki örgütsel vatandaşlık davranışının sonucunda elde edilen performansın iş görenlerin performans değerlendirmelerinde terfi ve ücret uygulamalarını şekillendirmesidir. Örgütsel vatandaşlık davranışının yapılmaması sonucunda hiçbir cezaya maruz kalınmaması ya da yapanların hiçbir ödül beklememesine rağmen Organ'ın ifade ettiği gibi örgüt yetkilileri doğrudan ya da dolaylı olarak ödüllendirme sistemlerinde örgütsel vatandaşlık davranışlarını kullanırlar. İkinci sebep olarak da örgütün etkinliğinde ve başarısında örgütsel vatandaşlık davranışlarının etkisidir. Organ, örgütsel vatandaşlık davranışlarının uzun süreli değerlendirmede örgüt performansını, birey performansını ve örgüt etkililiğini arttıracaklarını ifade etmiştir. Üçüncü ve son olarak örgütsel vatandaşlık

davranışları; örgütsel adaleti, iş tatminini, örgütsel güveni ve örgütsel bağlılığı pozitif yönde arttırdığı için önemlidir. Ayrıca işten ayrılma niyeti ile de negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir (Akgüney, 2014).

Günümüzde kalite, performans ve verimlilik kavramları oldukça önemli hale gelmiştir. Örgütsel amaçlara ulaşmada gerekli olan çalışan davranışlarının tüm boyutlarına formal görev tanımında yer verilmesi oldukça güçtür. Bu nedenle örgütsel vatandaşlık davranışı örgütün verimliliği için oldukça önemlidir. Çünkü örgüt çalışanlarının işlerini en iyi şekilde yapmaları için birlikte çalışma yeteneklerini geliştirmelidirler (Berber, 2010).

2.3.2 Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Boyutları

Graham tarafından ÖVD'nin babası olarak nitelenen Organ; 1988 yılında yayımlanmış olduğu "Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome" eseri ile kendisinden sonra yapılan çalışmalara kaynaklık etmiştir (Çelik, 2007). Garg ve Rastogi (2006) yapmış oldukları çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışlarını Diğerkâmlık, Sportmenlik, Nezaket, Örgütsel Erdem ve Vicdanlılık olarak tanımlamıştır (Garg ve Rastogi, 2006, s.531).

Beteman ve Organ (1983), yaptıkları bir çalışma ile yöneticilerin yapılmasını istedikleri ancak doğrudan yapılmasını isteyemedikleri davranışları listelemişlerdir. Bu boyutlar diğerkamlık (altruism), sivil erdem, sportmenlik, nezaket ve genel uyum davranışlarıdır. Organ (1990), örgüt içindeki düzenin sağlanmasında ekstra rol davranışların daha etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu sebeple takdir edilmesi gereken davranışların gönüllü olarak yapılan örgütsel vatandaşlık davranışları olduğunu söylemektedir. ((Kamer, 2001; Çelik, 2007; Organ, 1990; Akgüney, 2014).

Van Dyne ve arkadaşları (1994) Toplumsal Vatandaşlık ile ilgili üç boyutu ön plana çıkarmışlardır. Bu boyutlardan uyum, toplumdaki süreçlere ve yapılara saygı göstermeyi ve uymayı ifade eder. Sadakat, toplumun bir parçası olarak toplumsal değerleri temsil etmeyi ifade eder. Aktivlik (Katılma) ise toplumun yönetsel süreçlerine ve değerlerine aktif bir şekilde katılmayı ifade eder (Van Dyne vd., 1994).

Örgütsel vatandaşlık davranışları farklı tarihlerde farklı bilim adamları tarafından araştırılarak sınıflandırılmış olsa da dünya genelinde kabul gören ve ilgili alın yazında hakkında en çok konuşulan davranışlar Organ ve arkadaşlarının belirttiği boyutlar olduğu için biz de çalışmamızda Organ tarafından yapılan sınıflandırmayı ölçüt olarak kabul edeceğiz ve uygulanan anketlerde de Organ tarafından tespit edilen alt boyutlarla etik davranışları ve örgütsel bağlılığı ilişkilendirmeye çalışacağız.

ÖVD'nin boyutlarını ifade ederken Türkçeye çevirme sırasında bilim adamlarının aynı manaya gelen değişik isimler kullandıkları görülmektedir Bu çalışmada değişik isimler birlikte verilerek açıklamaya çalışacağız.

Örgütsel vatandaşlıkla alakalı yapılan çalışmalar neticesinde, örgütsel vatandaşlık davranışının farklı uzmanlar tarafından farklı isimlerle adlandırılan fakat birbirine benzeyen davranışları yansıtan boyutlardan hareketle saptanmaya çalışıldığı ancak çalışmaların çoğunun Organ tarafından kabul edilen beş davranış boyutuna göre gerçekleştirildiği görülmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları genel olarak örgütsel gelişimi destekleyerek örgüt faaliyetlerinin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesini amaçladıkları görülmektedir (Arlı, 2011).

2.3.2.1. Özgecilik (Diğerkâmlık) ve Eğitimle İlişkisi

Bir işte çalışan bireylere gönüllü olarak yardım etme, bireyin elinde bulunan kullanışlı malzemeleri diğer arkadaşlarının kullanmasına izin vermesi, işe yeni başlayan bireylere iş ile becerileri öğretmek istemesi, mevcut çalışanların birikmiş işlerini bitirmesine yardım etmesidir (Podsakof vd., 2000, s. 518).

Özgecilik, bireyin örgütsel amaçların gerçekleşmesi için ya da bireylerin amaçlarını gerçekleştirmeleri için herhangi bir beklenti içine girmeksizin yardım etmesidir. Alanında uzmanlaşanların ya da tecrübe kazanmış bireylerin yardıma yönelik bütün davranışlarını kapsar. Bu yardımseverlik davranışları örgütün daha etkili olmasına ve daha verimli çalışmasına sebep olur (Çetin, 2011; Yarım,2009; Ayvaz, 2012).

Özgecilik kavramının özünü 'yardım etme' davranışı oluşturmaktadır. Birey yardım ederken herhangi bir menfaat beklentisi oluşturuyorsa yaptığı davranış

örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilemez. Bu menfaat beklentisi bazen kısa süreli ve aleni bir beklenti olabileceği gibi uzun süreli ve örtük de olabilir. Bu yüzden birey yardım ederken açık ve gizli hiçbir beklenti oluşturmada örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için mesleğe (işe) yeni başlayan, işi yetiştirmekte zorlanan, çeşitli sorunlardan dolayı işe konsantre olamayan yada işin gerektirdiği yeterliliklere sahip olmayan bireylere yeterlilik kazandırmak, zamanlarının yetmesini sağlamak, işe konsantre olarak verimliliklerinin artmasını sağlamak için yardım etmesidir. Özgecilik kavramının yönü örgütten ziyade bireye doğrudur.

Özellikle göreve yeni başlayan öğretmenlere veya yeni bir okula atanan öğretmenlere, okula ve okulun kültürüne uyum sağlamak, eğitim programlarını tanımak ve öğretmenlik becerilerini geliştirmek, okulun kurallarını öğrenmek, okuldaki değerleri ve normları içselleştirmek, öğretmenlerin sosyalleşmesini sağlamak için tecrübeli öğretmenlerin veya akranlarının gönüllü yardım sürecidir (Seferoğlu, 2003; Aydın, 2010). Öğretmenler arasında görülen bu gönüllü yardımlaşma süreci öğretmenlerin mesleki yeterlilikleri ile ilgili olabileceği gibi alanı ile ilgili de olabilir. Hatta bu gönüllü yardım sosyal, kültürel gibi boyutları da içeren bir bütünlük kazanabilir.

2.3.2.2 Vicdanlılık (Genel Uyum, Üstün Görev Bilinci) ve Eğitimle İlişkisi

İşe devam etmek, işe zamanında gelmek, bireyden beklenen asgari davranışların ötesine geçmek, kendisine ayrılan kaynakları korumak ve iş ile ilgili eylemlerinde bir düzen içinde bulunmak vicdanlılıktır. Birey her bakımdan kaynakları israf etmeden ve zamanında kullanır (Organ, 1988).

Vicdanlılık boyutu bireyin kendisinden beklenen davranışları aşmasıdır. Öğretmenlerin derse sürekli ve zamanında gelmesi, dinlenme ve ders aralarını doğru bir şekilde kullanması, görevin gerektirdiği kurallara uygun davranması bu gruptaki davranışlardır. Öğretmenlerin olumsuz hava koşullarında bile dersi aksatmadan ve zamanında gelmesi, yine mesai bittikten sonra kısa bir süre dahi olsa öğrencilerine zaman ayırması bu davranışlara örnek olarak verilebilir. Diğerkamalık daha çok belli bir bireye dönüktür ve yine bireyin faydası amaçlanmıştır. Oysa vicdanlılıkta birey değil örgütün amaçlarının gerçekleşmesi ön planda olduğu için daha çok okulun

faydasına olan davranışların sergilenmesi beklenir (Yarım, 2009; Ayvaz, 2012; Çelik, 2007; İşbaşı, 2000).

Öğretmenlerin sınıf içerisinde tam bir yetkinlik ile derse gelmesi, öğrencilerine ders dışı zamanlarında yardımcı olması esasında özgecilik davranışına örnek olarak verilebilir. Ancak bu yardımlaşma süreci sonucunda okulun prestij kazanması ve öğretmen öğrenci ilişkisi bakımından mükemmele yaklaşması kuruma dönük bir kazanım olduğundan vicdanlılık ile ilişkilidir.

2.3.2.3.Sivil Erdem (Örgütsel Erdem) ve Eğitimle İlişkisi

Örgütün siyasi amaçlarına ulaşması için yapıcı ve etkili katılımı ifade eden davranışlardır (Organ, 1988).

Okullarda yasal olarak zorunlu olmayan eylemlere aktif olarak katılmayı ifade eder. Bu eylem bir sportif aktivite olabileceği gibi toplu bir yemek ya da bir toplantı olabilir. Davranışların sergilenmesi öğretmenlerin enerjilerini ve zamanlarını okul için harcayarak fedakarlık yapmalarını gerektirir (Çelik, 2007; Ayvaz, 2012).

Sivil erdem davranışının otoriter örgütlerde uygulanması çok olası değildir. Bu durumu demirin esnekliğine benzetebiliriz. Kurallar baştan itibaren belli ve herkes yasalarla kendisine tanınan sınırlar içerisinde hareket ederse esneme az olacağı için bireylerden inisiyatif almalarını beklemek çoğu zaman zor hatta imkânsız olabilir. Ancak insanların yönetime ve sorumluluk almaya teşvik edildiği yatay hiyerarşik örgütlerde bireyin sorumluluk bilinci gelişir (ki bu durumu yaylara benzetebiliriz) ve demokratik ortamın elverdiği ölçüde esneklik artar. Burada en çok dikkat edilmesi gereken noktalardan biri bireyden esneklik nispetinde sorumluluk almasını beklemektir. Bireyin esneklik sınırlarının üzerinde bir beklenti oluşturmak sinme, sessiz kalma, küsme, isteksiz davranma gibi istenmeyen bazı davranışların ortaya çıkmasına sebep olabilir.

Öğretmenlerin öğrencilere yetkinlik kazandırmak ve öğrencilerin öğrenmelerine yardımcı olmak, proje hazırlamak ve sunmak, yaratıcı fikirler geliştirmesini sağlamak amacıyla okulda yapılacak aylık toplantılara gönüllü olarak katılması, bu toplantılardan önce gerekli hazırlıkları yapması ve böylece katkı yapmaya çalışması sivil erdem davranışı olarak yorumlanır.

2.3.2.4. Nezaket ve Eğitimle İlişkisi

İşyerinde çalışan bireylerin ileride karşılaşılabileceği problemleri önceden sezerek problemler ortaya çıkmadan önce gerekli olan önlemleri alma davranışlarıdır. Nezaket davranışlarında bulunmak için bireyin iş ile ilgili deneyimlerini kullanması ve iyi bir öngörü kapasitesine sahip olması gerekir (Organ, 1988, s. 96; Podsakof vd., 2000, s. 518).

Nezaket boyutunun özünü, iş ile ilgili yapılacak olan görevlerin çalışanlara önceden bildirilmesi, yapılacakların özet şeklinde çalışanlara aktarılması oluşturmaktadır. Böylece görevler konusunda öğretmenler arasında önceden iletişim sağlanarak takım ruhunun artması sağlanmakta, yapılacak işler programlanmakta ve işlerin yürümesi kolaylaşmaktadır. Okul yöneticilerinin okulda yapılacak olan işler konusunda öğretmenleri önceden haberdar etmesi, Milli Eğitim Bakanlığından gelen bilgileri öğretmenlere aktarması, öğretmenlerin kararlara katılımının sağlanması nezaket boyutunun içerdiği davranışlara örnek olarak gösterilebilmektedir (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010).

ÖVD'nin nezaket boyutu öngörü kabiliyeti ile ilişkili bir kavramdır. Bir iş makinesinin parçalarının birbirine sürtünerek aşınmaya uğradığını gören ve bunun gelecekte makinenin çalışmasını engelleyeceğini öngören bir şirket aşçısının operatörü uyararak makinenin yağlanması gerektiğini ifade etmesi nezaket kavramını içselleştirdiğini gösterir. Nezaket kavramı sorun meydana gelmeden önce alınacak önlemlerle sorunun ortaya çıkmasını engellemeye yöneliktir. Bu da ancak bedensel, duygusal ve zihinsel alıcıların sürekli açık ve uyanık tutulması ile mümkün olacaktır. İnsanlar arkadaş ilişkilerinden etkilenirler. Özellikle ergenlik dönemi insanların arkadaş çevresinden etkilenmesinin en üst düzeyde gerçekleştiği dönemdir. Bu dönem aynı zamanda bağımlılık yapan tütün ve alkol gibi maddelere karşı bireylerin en savunmasız olduğu dönemdir. Gerek bu dönemde gerekse bireyin kişilik özelliklerinin oturmaya başladığı diğer dönemlerde öğrencileri ile iç içe olan ve dikkatli bir gözlem kabiliyetine sahip öğretmenlerin öğrencilere arkadaşlık ilişkilerinin vereceği olumsuz etkileri önlemek için öğrencilerini bilinçlendirmesi ve bir manada onlara rehberlik etmesi nezaket davranışlarına örnek olarak verilebilir.

2.3.2.5. Centilmenlik (Sportmenlik) ve Eğitimle İlişkisi

Sportmenlik, örgüt içerisinde iş ile ilgili ortaya çıkabilecek olumsuz durumların farkında olarak bu tür olumsuz davranışlar sergilendiğinde şikâyet etmek yerine bu olumsuzlukları gidermeye çalışmaktır. Bir iş ile ilgili ekonomik maliyetler, işin yapılması için gerekli olan çalışma ve enerji, iş ile ilgisi olmadığı düşünülen diğer çalışmaları şikâyet etmeden ve bunu değişik ortamlarda dile getirilmeden işi yapmakta hevesli olmaktır (Organ, 1988, s. 96; Podsakof vd., 2000, s. 518).

Öğretmenlerin iş ile ilgili çıkabilecek zorlukların farkında olup onları önceden kabul etmesidir. Öğretmenler okullarda karşılaştıkları zorlukları şikâyet etmeden ve şikâyetleri büyütmeden gerekli olan önlemleri alır. Bu konuda gerekli sorumluluğu baştan kabul etmişlerdir. Öğretmenlerin olumsuzluklardan yakınmaması, meslekteki sıkıntılara hoşgörü ile katlanmasıdır. Bu tür okullarda öğretmenler huzurlu bir ortama konmak yerine huzurlu bir ortam oluşturmak için enerjilerini kullanırlar. Centilmen öğretmenlerin görev yaptığı okullar kalite standartlarını yükseltirler. Birçok konuda daha gelişmiş ve tercih edilebilir okullar haline gelirler (Çelik, 2007; İşbaşı, 2000; Ayvaz, 2012).

Öğretmenlik mesleğinin doğasına uygun olan davranış şekli belki sadece iyi davranışların ön plana çıkarılması ve kötü davranışların üzerinde çok durulmaması ya da sadece fikir edinmek ve kötü davranışı söndürmek için fikir alış-verişinde bulunmak üzere konuşulmasıdır. Kötü davranışı ve davranışın sahibini sesli bir biçimde dillendirmek (esasen öğretmenlik mesleğine de aykırı olan bir davranış sergilemek) kötü davranışı sergileyen bireyin popüler olma amacına hizmet edebilir. Bu durum kurum içerisinde genel bir gerginlik oluşturarak istenmeyen sonuçların doğmasına sebep olabilir. Öyleyse yapılması gereken kötü davranışı ve davranışın sahibini sesli olarak dile getirip şikâyetçi olmak ve bu yolla gerginliğin oluşmasını sağlamak değil davranışı söndürmek ya da düzeltmek için performans göstermektir. Olumsuz davranışlardan dolayı şikâyetçi olmak centilmenlik davranışlarına aykırıdır. Önemli olan her meslekte olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de bazı olumsuzlukların olabileceğini önceden bilerek bu problemlerin gönüllü olarak kabul edilmesidir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları hiç bir iş tanımının içinde yer almaz veya herhangi bir iş maddesinin sözleşmesi olmaz, olamaz. Esasen örgütsel vatandaşlık

davranışlarını değerli kılan ve bu kadar çok araştırma konusu olmasını sağlayanda bu gönüllü yardım sürecinin yasaların ötesinde belkide üstünde olmasıdır. Bir sözleşmeye herhangi bir şekilde konu edilen davranışlar aynı zamanda bir iş beklentisi olacağından gönüllülüğten uzaklaşarak bir zorunluluk halini alır ki bu durum örgütsel vatandaşlık davranışlarının ruhuna terstir.

2.3.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarını Ortaya Çıkaran Faktörler:

Örgütsel vatandaşlık davranışları bütün toplumlarda aynı sebeplerden etkilenerken ortaya çıkmaz. Örneğin doğu toplumlarında daha çok dini duygular ve sevap kazanma gibi sebepler örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya çıkmasına sebep olurken batı toplumlarında humanizm akımının yaygınlaşması bu akımın temelini oluşturan değerler oluşturabilir.

Örgütsel Vatandaşlık Davranışını ortaya çıkaran faktörler üzerinde değişik tarihlerde yapılan çalışmalar aşağıda tablo üzerinde özetlenmiştir.

Tablo 2.3. ÖVD’yi Ortaya Çıkaran Faktörler

Yarım’a Göre ÖVD’yi Ortaya Çıkaran Faktörler	Tezcan’a Göre ÖVD’yi Ortaya Çıkaran Faktörler	İlgin’a göre ÖVD’nin Öncülleri
1. Kişisel Faktörler 2. Olumlu İş Unsurları a. Çıkarcılık b. Bağlılık 3. Durumsal Faktörler a. Örgüt Değerleri b. İşin Özellikleri c. Örgütsel Özellikler d. Liderin Özellikleri (Yarım, 2009)	1. Çevresel Faktörler a. Liderin Özellikleri b. Örgüt Değerleri c. İşin Özellikleri 2. Kişisel Faktörler a. Adalet Algılamaları b. Örgüte Bağlılık c. İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini d. Kişilik Özellikleri (Tezcan, 2012)	1. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık 2. Adillik, Adalet ve Güven 3. Örgütsel Özdeşleşme, Tükenmişlik, İş Değiştirme Eğilimi ve İşe İlgi 4. Çalışanların Özellikleri ve Demografik Değişkenler 5. Örgütsel Özellikler, Görev Özellikleri ve Çalışanların Rol Algılamaları 6. Liderlik Davranışları (İlgin, 2010)

Ayvaz'a Göre ÖVD'ye Etki Eden Faktörler	Aktay'a Göre ÖVD'ye Etki Eden Faktörler	Çıra'ya Göre ÖVD'nin Ortaya Çıkmasında Etkili Olan Olumlu Faktörler
1. Kişi Örgüt Bütünleşmesi	1. Kişi Örgüt Bütünleşmesi	1. Çalışan Özellikleri
2. İşin Özellikleri	2. Örgüte Bağlılık	a. İş Tutumları
3. Yas, Kıdem ve Hiyerarşik Düzey	3. Karara Katılım	b. Kişilik Özellikleri
4. Kişilik Özellikleri	4. Kıdem ve Hiyerarşik Düzen	c. Ruh Hali
4. İşe Karşı Tutumlar ve İş Tatmini	5. Bireyin Ruhsal Durumu	d. Demografik Değişkenler
5. Örgütsel Bağlılık	6. İşe Karşı Tutumlar	e. Mutlu Özel Yaşantı
6. Liderin, Davranışları, Tutumları ve Özellikleri	7. Örgütsel Adalet	f. Motivasyon
8. Örgütsel Adalet	8. Kişilik Özellikleri	g. İhtiyaçlar
9. Bireyin Ruhsal (Moral) Durumu	9. İhtiyaçlar	h. Dünya Görüşü
10. Örgütsel Vizyon	10. İşin özellikleri	2. Örgütün Özellikleri
11. Örgütün Özellikleri (Ayvaz, 2012)	11. Örgütsel Vizyon	a. Genel
	12. Liderin Özellikleri	b. Psikolojik Sözleşmelerin Yerine Getirilmesi
	13. Örgütün Özellikleri (Aktay, 2008)	c. Personeli Güçlendirme
		d. Kararlara Katılım
		e. Örgütsel Vizyon
		3. İşin Özellikleri
		4. Liderin Özellikleri ve Lider Desteği (Çıra, 2011)

Öğretmenlerin ÖVD'nin örgütsel güvenden ve örgütsel adaletten doğrudan ve dolaylı olarak etkilendiği saptanmıştır. Yöneticiye duyulan güven, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık boyutlarından en çok yardımlaşma boyutunu etkilemiştir. Ama diğer boyutları da açıklama oranı yüksektir. Bu nedenle okul yöneticilerinin öğretmenlerin okula güvenlerini artırıcı çalışmalar yapması gereklidir (Polat ve Celep, 2008). Literatür taraması yapıldığında okullarda çalışan öğretmenlerin adalet algılarının ya da adaletten uzaklaşıldığında örgütsel vatandaşlık davranışlarının azaldığı bulunmuştur (Berber, 2010). Değişen dünya düzeninde artık tüm örgütler insan gücünün farkına varmaktadır. Bu nedenle insan gücüne önem veren organizasyonlar diğerlerine göre hep bir adım öne geçmektedir. Sürekli olarak istenen bu bir adım önde olma isteği örgütsel adalet ve örgütsel adaletin sonucunda insan gücünün net bir şekilde anlaşılmasını sağlayan örgütsel vatandaşlık ile meydana çıkmaktadır. Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar, örgütsel adaletin etkisiyle

meydana gelen örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşmasında örgütsel adaletin etkilerinin olduğu tespitidir (Yüksel, 2015).

Okul müdürlerinin yönetsel odaklılıklarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilen okullarda öğretmenlerin ‘Örgütsel Vatandaşlık Davranışları’ da yüksek düzeyde tespit edilirken fiziksel tükenmişlik düzeyleri orta, genel tükenmişlik düzeyleri, duygusal tükenmişlik düzeyleri, kişisel başarılarında azalma, iş arkadaşlarından soğuma ve meslekten soğuma düzeyleri ise düşük olarak tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında okul müdürlerinin yönetsel odaklarının birlikte çalıştıkları öğretmenler üzerinde ne kadar etkili olduğu göz önüne alınarak, ülkemizdeki okulların daha başarılı ve çalışanların daha mutlu olmaları için; kurum kültürü, kurumun yapısı ve çalışanların özelliklerine göre yönetsel tarzlarını nasıl belirleyecekleri ve kurumu nasıl yönlendirmeleri gerektiğini konu alan hizmet içi eğitim programlarına katılmaları sağlanmalıdır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırabilmek için okul müdürlerinin öğretmenlerin birlikte çalışabilecekleri projeler ortaya koymaları, motivasyonlarını artırıcı tutumlar sergilemeye özen göstermeleri ve öğretmenlerin başarıları ödüllendirilmelidir (Karakaşoğlu, 2011).

2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ETİK DAVRANIŞLAR VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Uygulanan anketler ve içerik ile ilgili kuramsal çerçeve göz önüne alındığında aşağıdaki açıklamalar yapılabilir.

Bulunduğu kurumun amaçları ile kendi amaçlarını bütünleştiren öğretmenler (duygusal bağlılık); öğrencilerinin farklı becerilerini ortaya çıkarmak için onları tanımaya çalışırlar (görev bilinci), öğrencilerine önyargılı yaklaşmazlar (empati), öğrencilerinin düşüncelerine ve fikirlerine saygı duyarlar, fikirlerinden dolayı insanları kınamazlar (insani duyarlılık), öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği onurlu duruşa sahiptirler (mesleki yükümlülük), yetiştirdikleri nesillerin bir haksızlıkla karşılaştıklarında onu düzeltmek için gayret etmesini isterler (ahlaki düşünce). Bundan dolayı okulunu seven öğretmenler (duygusal bağlılık); boş zamanlarında öğrencilerine yardımcı olurlar, okula gelen velilere yardımcı olurlar

(özgecilik), derse zamanında girerler ve işe devam etmede süreklilik gösterirler (vicdanlılık), okullarda eğitim kalitesinin artırılması için zorunlu olmayan toplantılara gönüllü olarak katılırlar, öğrencileri heyecanlandıracak aktiviteler düzenlerler (sivil erdem), okullarında iyi bir gözlemci oldukları için oluşabilecek problemleri önceden fark ederler ve problemler ortaya çıkmadan önce müdahalede bulunurlar (nezaket), gerekli önlemler alındığı halde olumsuz durumlarla karşılaştıklarında problemle ilgili şikayetlerde bulunmazlar ve probleme çözüm önerileri geliştirirler (centilmenlik).

Öğretmenler çalıştığı kurumun değerlerini benimsediklerinde (normatif bağlılık); öğrencilerin sorunlarına zaman ayırırlar, öğrencilerin haklarını kullanma özgürlüklerini engellemezler (görev bilinci), insan ilişkilerinde sürekli yapıcı davranırlar, öğrencilerine hiçbir gerekçe ile ayrıcalık tanımazlar ve ayrımcılık yapmazlar (erdemlilik), öğrencilerin beyanlarına ve fikirlerine saygı duyarlar, öğrencileri beyan ettikleri fikirlerinden dolayı asla kınamazlar (insani duyarlılık), öğretmenlik mesleğini insanlara hizmet etmenin bir yolu olarak görürler ve her açıdan iyi bir yurttaş yetiştirmeye gayret ederler (mesleki yükümlülük), öğrencilerinin adil olmaları için onları çeşitli sorumluluklar alma yönünde teşvik ederler (ahlaki düşünce). Bu sebeple bir eğitim kurumunda çalışmanın kendisine çok şey kattığını düşünen öğretmenler (normatif bağlılık); öğrencilerine her konuda yardım ederler, göreve yeni başlayan öğretmenlere işini sevdirmek ve işin gerekliliklerini yerine getirmek için yardım ederler (özgecilik), ders kitapları dışındaki kaynaklardan da faydalananarak derse ait konuların daha iyi anlaşılmasını sağlamak amacı ile somutlaştırmalar yaparlar (vicdanlılık), görev tanımı içinde bulunmamasına rağmen öğrencilerin öğrenme isteklerini arttırmak amacıyla öğrencilerle birlikte sergiler açarlar, bilim fuarları düzenlerler (sivil erdem), öğrencilerinin havaların ısınmasından dolayı dersi aksatacağının bilincinde olan öğretmenler yapacakları bir veli toplantısı ile oluşturdukları bir takip çizelgesi aracılığıyla çalışmaların aksamasını önleyebilirler (nezaket), mesleki kariyerlerinde oluşabilecek olumsuz durumları mesleğinin doğal bir süreci olarak görürler ve şikâyetçi olmazlar (centilmenlik).

Daha iyi bir ücret ve daha iyi çalışma koşullarına sahip okulların cazip tekliflerini reddederek daha kısıtlı imkânlarla rağmen kendi okullarında kalmayı

tercih eden öğretmenler (devam bağlılığı); her öğrencinin değerli olduğuna inanırlar, öğrencilerine kendilerini geliştirmelerini sağlayacak projeler verirler, mesleği ile ilgili gelişmeleri yakından takip ederek mesleki gelişimlerden haberdar olmaya çalışırlar (görev bilinci), milli eğitimin temel ilkeleri doğrultusunda eşitlik ve adalet çizgisinde her düşünceye saygı duyarlar, onurlu bir insan olmanın gereği olarak öğrenciler arasında ayırım yapmazlar (erdemlilik), bulundukları kurumun kaynaklarını kendi çıkarları doğrultusunda kullanmazlar, kişisel işlerini okulda yapmazlar, verdikleri sözü mutlaka tutarlar (insani duyarlılık), hareketlerinde ve tavırlarında öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği ilkelere ve kurallara uyarlar (mesleki yükümlülük), yetiştirdikleri öğrencilerin haksızlıklarla karşılaştıklarında ne yapacaklarını görmek amacıyla öğrencilerine demokratik ortamlar hazırlarlar (ahlaki düşünce). Buradan hareketle bulunduğu kurumu değiştirmek için fırsatlar verilmesine rağmen kurumunda kalmayı tercih eden öğretmenler (devam bağlılığı); kurum içerisindeki bütün bireylerle yardım etme esasına dayalı işbirliği yaparlar ve bu gönüllü yardım sürecinde herhangi bir menfi beklenti oluşturmazlar (özgecilik), çoğu zaman yasalarda tanımlanan ve sınırları çizilen görev tanımlarının çok ötesinde öğrencilerine rehberlik ederek onların geleceklerini aydınlatırlar (vicdanlılık), daha etkili bir öğrenme ortamının oluşması için çoğu zaman küçük gruplar halinde bazen de geniş katılımlı toplantılara katılmakta gönüllüdürler (sivil erdem), okulda oluşabilecek risk unsurlarını yaptıkları dikkatli gözlemler sonucunda fark ederek engellerler (nezaket), meslek hayatında karşılaştıkları olumsuz durumlardan şikâyet etmek yerine yapıcı çözüm önerilerinde bulunurlar (centilmenlik).

Bu açıklama ve örneklemeler göz önüne alındığında öğretmenlerin örgütsel bağlılığının alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığının; öğretmenlerin sahip oldukları etik davranışların alt boyutları olan görev bilinci, erdemlilik insani duyarlılık, mesleki yükümlülük ve ahlaki düşünce alt boyutlarının her birini ayrı ayrı etkilemesi beklenir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının alt boyutları olan duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı öğretmenlerin sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarının alt boyutları olan özgecilik, vicdanlılık, sivil erdem nezaket ve centilmenlik boyutlarını ayrı ayrı etkilemesi beklenir.

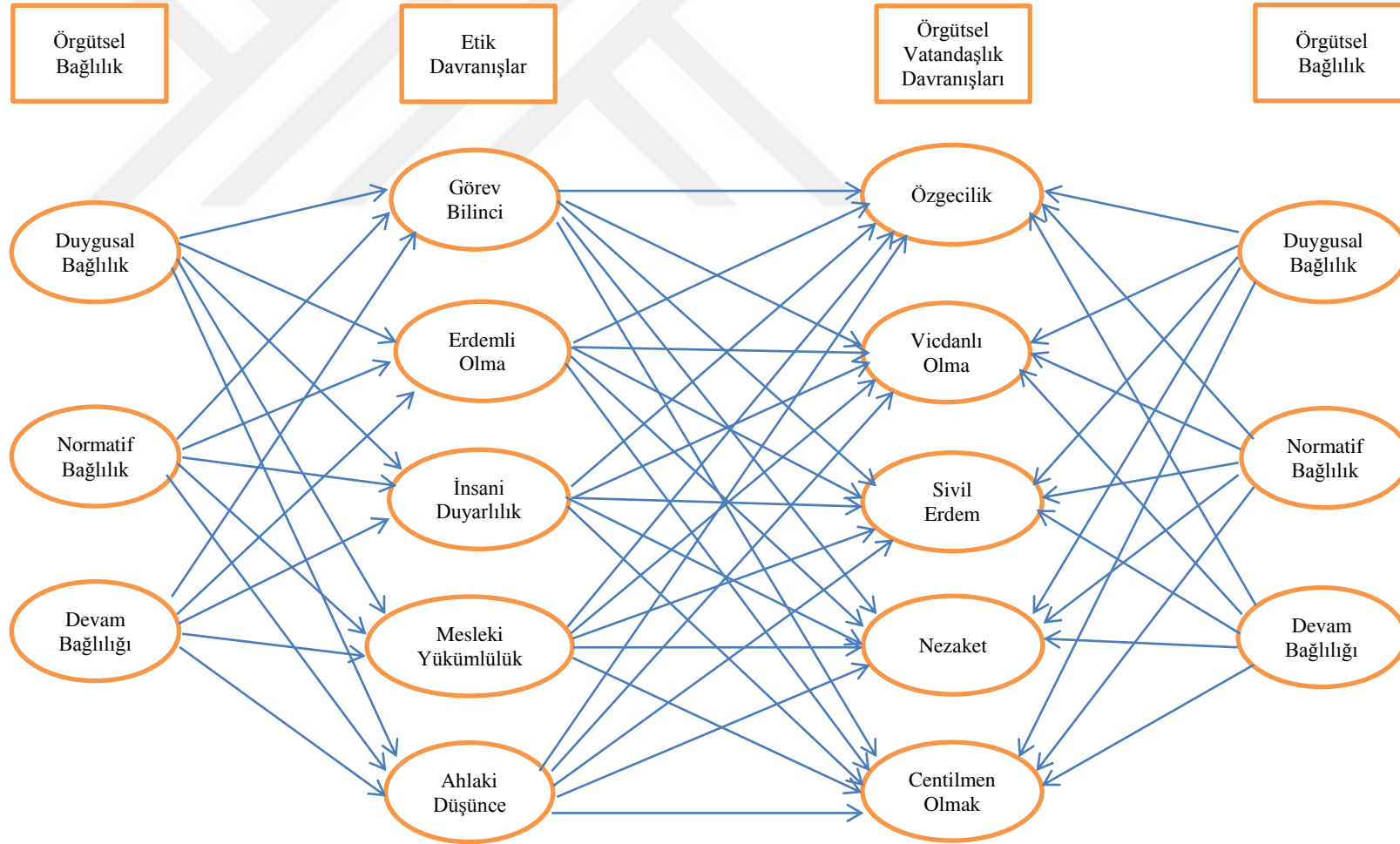
Öğretmenlerin sergiledikleri etik davranışların alt boyutları olan görev bilinci, erdemlilik, insani duyarlılık, mesleki yükümlülük ve ahlaki düşünce; öğretmenlerin yapmış oldukları rol dışı davranışların alt boyutları olan özgecilik, vicdanlılık, sivil erdem nezaket ve centilmenlik boyutlarını ayrı ayrı etkilemesi beklenir.

Yöneticilerle beraber karar verme sürecine katılımın öğretmenlerin kuruma (örgüte) karşı bağlılık duygusu ve ekstra rol davranışına (örgütsel vatandaşlık davranışına) yansıyacağı bir gerçektir. Öğretmenlerin karar verme sürecine katılması onların kendilerini okulda güçlenmiş hissetmesini sağlayabilir (Bogler ve Somech, 2004). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri onların örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının en iyi yordayıcılarının örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olduğu bulunmuştur (Ersöz, 2012, s.158). Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile erdemlilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki var iken devam bağlılığı ile vicdanlılık boyutları da anlamlı derecede ilişkilidir (Doğrul, 2013, s. 110). Çalışanların örgüte olan bağlılıkları arttığında örgütsel başarının artmasını sağlayan örgütsel vatandaşlık davranışlarının da arttığı gözlenmiştir (Çetin, 2011, s. 191). Örgütsel vatandaşlık davranışları kişinin örgütüne olan bağlılığının bir yansımasıdır (Gale, 2010, s.61). Örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı derecede pozitif bir ilişki vardır (Guatam vd., 2005).

Etik değerler, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık tutumlarının, etik davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığı ve bunun sonucu olarak da örgütteki performans değerlerinin arttığını göstermektedir (Baker vd., 2006). Etik niyet ve örgütsel vatandaşlıkla güçlü bir şekilde ilişkilidir. Her bir etik kültürü boyutunun bağlı olduğu etik niyet ve örgütsel vatandaşlık davranışının derecesinde önemli farklılıklar bulunmuştur (Ruiz-Palomino ve Martínez-Cañas, 2014). Etik olmayan davranışları belirleyen ve bu davranışları düzelter; etik ilkeleri, direktifleri ve politikaları kanunlaştıran ve böylece güçlendirerek etik iklimi oluşturmak çok önemlidir (Schwepker, 2001). Etik liderlik davranışları örgütsel vatandaşlık davranışlarının 5 boyutuna da istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir (Aksoy, 2012). Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiğinin alt boyutlarından erdemlilik,

görev bilinci, ahlaki düşünce ve mesleki yükümlölük boyutları, onların örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin genel ortalamasını anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır (Ülkü, 2014).





Şekil 2. 3. Araştırma Modeli

Araştırma modeline bakıldığında örgütsel bağlılığın hem etik davranışları hemde örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemesi, etik davranışların da örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemesi beklenir.

2.5. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Yurt içinde ve yurt dışında araştırma konusu ile ilgili yapılan çalışmalar bu başlık altında açıklanacaktır.

2.5.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Küçükkaraduman (2006) yaptığı çalışmada; ilköğretimde görevli olan okul müdürlerinin okulla ilgili davranışlarında ve işlerinde sorumluluk, adalet, saygı, hoşgörü, demokrasi ve dürüstlük ilkelerine ne derecede uyduklarını tespit etmektir. Bu davranışların belirlenmesi, incelenmesi, değerlendirilmesi ve sorgulanması ve ilgililere bir okul müdüründe bulunması gereken etik ilkelerin neler olması gerektiğini açıklaması oluşturmaktadır. Ankara İli Mamak İlçesi'nde 94 ilköğretim okulunda görev yapan 1816 branş ve 1057 sınıf öğretmeni araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Mamak İlçesi'nde görev yapan 2873 öğretmenden şans yöntemiyle seçilen %10'u araştırmanın örnekleimidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okul müdürlerinin en yüksek düzeyde gerçekleştirdikleri etik davranış ilkesi "saygı" olmuştur. İlköğretim okul müdürlerinin en düşük düzeyde gerçekleştirdikleri etik davranış ilkesi ise "hoşgörü" olmuştur. Araştırma sonuçlarına göre tüm ilkelerin ortalaması göz önüne alındığında "ilköğretim okul müdürleri etik ilkelere genellikle uygun davranır" sonucu ortaya çıkmaktadır.

Akyıldız (2007) tarafından yapılan araştırmanın genel amacı, ilköğretim denetmenlerinin etik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerini Diyarbakır ili örneğinde eğitim düzeyi, cinsiyet, kıdem, bulunulan kademe değişkenleri itibarıyla betimlemektir. Araştırmanın evrenini, 2006-2007 öğretim yılında Diyarbakır il merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 89 resmi ilköğretim okulunda görevli 2800 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise random yöntemiyle seçilen 40 ilköğretim okulundaki 880 öğretmen oluşturmaktadır. Bu okullarda 880 öğretmene anket uygulanmış, ancak 837'si araştırmaya katılmıştır. İlköğretim denetmenlerinin etik davranışlarına ilişkin ilköğretim öğretmenlerinin görüşleri arasında eğitim düzeyi, cinsiyet ve bulunulan kademe değişkenlerine göre anlamlı fark saptanmamıştır. Mesleki kıdem değişkenine göre ise 6-10 yıl ile 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark saptanmıştır. Genel olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin ilköğretim denetmenlerinin etik davranışlarına ilişkin görüşlerine bakıldığında "orta derece" de katıldıkları saptanmıştır.

Öğretmenlerin, etik davranışlardan “herhangi bir gruba üyeliklerini simgeleyen takıları (rozet, kravat iğnesi vb.) takmaz” ifadesine en çok katıldıkları, diğer taraftan “denetim zamanını önceden haber verir” ifadesine ise en az düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Erdoğan (2007) yapmış olduğu çalışma ile ilköğretim okul müdürlerinin ne derecede etik ilkelere uyduklarını belirlemeye çalışmıştır. İstanbul’da 696 tane öğretmen, yönetici ve müfettiş üzerinde yapılan araştırma sonucuna göre öğretmenler okul müdürlerinin müdürlük yaparken etik ilkelere uygun davrandıklarını algılamaktadırlar. Öğretmenler, okul müdürlerinin en çok saygı boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını belirtirken, en az hoşgörü boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını belirtmektedirler. Müdürler, kendilerini tüm etik ilkelere uygun davrandıkları şeklinde algılamaktadırlar. Müfettişler ise müdürler ve öğretmenlerden farklı olarak müdürlerin etik ilkelere uygun davrandıkları görüşüne az katılmaktadırlar. Müfettişler, okul müdürlerinin en çok saygı boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını belirtirken, en az dürüstlük boyutundaki etik ilkelere uygun davrandıklarını algılamışlardır. Buna göre müdürlerin etik ilkelere uygun davrandıkları görüşüne en az katılan grup müfettiş grubu olmuştur.

Yarım (2009) tarafından yapılan araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında çalışan branş öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık algı düzeylerini; sportmenlik, centilmenlik, yardımlaşma ve vicdanlılık alt boyutlarına göre tespit etmeye çalışmaktır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını göstermelerinin, yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, mezun olunan son program değişkenlerine göre algılarda anlamlı farklılık gösterip göstermediği ortaya koymaya çalışmaktadır. Bu araştırmanın evrenini, 2008-2009 Eğitim-Öğretim yılında, İstanbul ili, Bahçelievler ilçesindeki resmi gündüzlü eğitim yapan genel liselerde çalışan branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu ilçedeki çalışan 390 branş öğretmeninde 270 öğretmende anket geri dönüşü olmuştur. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları anketi, Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) ve Moorman (1991) tarafından geliştirilerek kullanılan “örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği” ile ölçülmüştür. Eğitim örgütlerine ise; Polat, Soner (2007) Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı yayınlanmamış doktora tezi

çalışmasındaki ölçeği uyarlanmıştır. Yapılan çözümlemeler sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık puanlarının yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kıdem ve mezuniyet durumları, cinsiyet, sahip oldukları çocuk sayısı faktörlerine göre örgütsel vatandaşlık incelendiğinde farklılık görülmemektedir. Medeni duruma ve branşa göre ise örgütsel vatandaşlık algısında farklılık görüldüğü belirtilmektedir.

Altunbaş (2009) tarafından ilköğretim okulu öğretmenlerinin okuldaki işlerine ve davranışlarına, işlerinde bağımsız olmaları, bedensel aktivite, işin çeşitliliği, arkadaşlık-dostluk ilişkileri, kişisel gelişim, alınan kararlara etki etmeleri, diğer çalışanlarca kabul görüp farkına varılmaları, çalışma mekânı, ekonomik güvence, yardımlaşma, yükselme ve ilerlemeye verdikleri önem ve bunların örgütte karşılanma düzeyleri, meslekteki kıdemleri, cinsiyetleri, medeni halleri ve branşları açısından anlamlı bir farklılığın olup olmadığını analiz etmek amacıyla hazırlanan bu çalışmada veri toplama aracı olarak ilköğretim okulu branş öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık ve çalışma değerlerinin karşılaştırılması için geliştirilmiş olan anket kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara ili Altındağ ilçesi Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 2008–2009 eğitim- öğretim yılında görev yapan ilköğretim branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, Altındağ ilçesinde bulunan 25 ilköğretim kurumunda, görev yapan 336 branş öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine göre çalışma değerleri ortalama puanları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin çalışma değerleri hakkındaki görüşlerine kıdemlerinin önemli bir etken olduğu söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin cinsiyetlerinin ve kıdemlerinin, çalışma değerleri hakkındaki görüşlerine ortak etkisinin anlamlı olduğu bulunmuştur. Bayan ve erkek öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır. Öğretmenlerin kıdemlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışları ortalama puanları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına kıdemlerinin önemli bir etken olduğu söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin cinsiyetlerinin ve kıdemlerinin, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ortak etkisinin anlamlı olduğu belirtilmiştir.

Karataş ve Güleş (2010) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır.

İstanbul’da Avrupa Yakasında 204 öğretmen ile yapılan çalışmanın sonucuna göre örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Gale (2010), örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma Tokat Valiliği çalışanlarından, 470 çalışan üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu araştırma ile çalışanların kıdemleri arttıkça, yaşları ilerledikçe ve evlilik oranı arttıkça “örgütsel bağlılıkları” bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumdan ve çalışanların memnuniyetinden kaynaklanan “duygusal bağlılıkları” ve çalışanın kendisini çalıştığı kuruma adanmayı ve sadakati teşvik eden bir kültürden ortaya çıkan “normatif bağlılıkları” artmaktadır.

İlköğretim okul müdürlerinin yönetsel tarzları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile Karakaşoğlu (2011) tarafından yapılan araştırmada 2009-2010 eğitim öğretim yılında Uşak il merkezindeki 41 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 1001 öğretmen arasından tabakalı örnekleme modeli ile seçilen 290 öğretmene, okul müdürlerinin yönetsel tarzları hakkındaki algılarını belirlemek, örgütsel vatandaşlık davranışı düzeylerini belirlemek ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla 3 farklı ölçme aracı uygulanarak veri toplandığı belirtilmiştir. Bu ölçekler Yücel ve Demirhan (2010) tarafından geliştirilen Yönetsel Tarz Belirleme Ölçeği, Yücel (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Yücel (2010) tarafından geliştirilen Örgütsel Tükenmişlik Ölçeğidir. Toplanan veriler betimsel istatistikler ve korelasyon analizine tabi tutulmuş olup elde edilen bulgular okul müdürlerinin yönetsel tarzları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve tükenmişlik düzeylerinin yakından ilişkili olduğu yönündedir.

Arıkan (2011) tarafından yapılan çalışmanın amacı örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Orta Doğu Teknik Üniversitesinden (ODTÜ) 125 akademisyenden oluşan bir örneklem seçilmiştir. Bu kişiler değişkenlerin ölçüldüğü maddeleri değerlendirmişlerdir. Hipotezlere uygun olarak, örgütsel kültür ve çeşitli boyutları örgütsel vatandaşlık davranışları ve yurttaşlık erdemi ve centilmenlik boyutlarını öngörmüştür. İkinci olarak, örgütsel bağlılık örgütsel vatandaşlık davranışlarını öngörürken, sadece, etkin bağlılık boyutu örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve nezaket dışındaki tüm

boyutlarını öngörmüştür. Üçüncü olarak, örgütsel kültürün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi kısmen kanıtlanmıştır. Örgütsel kültür ve yalnızca misyon boyutu örgütsel bağlılığı ‘etkin’ ve ‘kuralcı’ bağlılık boyutlarını kestirmiştir. Son olarak, örgütsel bağlılığın aracı etkisi üzerine yapılan analiz sonucu, sadece etkin bağlılığın, örgütsel kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye aracı etkisi olduğu kanıtlanmıştır.

Sunar (2011) tarafından yapılan araştırmada Antalya ili Konyaaltı ilçesinde resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin davranışlarında etik ilkelere ne derece uygun davrandıklarını, kendi algılarına ve öğretmenlerin algılarına göre cinsiyet, kıdem, yaş ve öğrenim düzeyi değişkenleri açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini 854 öğretmen, 22 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini; 234’ ü ilköğretim okullarından, 155’ i ortaöğretim okullarından olmak üzere 389 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin kendi davranışlarının etik ilkelere uygun olup olmadığı hakkındaki algıları “Her Zaman Uygun”; İlköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin müdür davranışlarının etik ilkelere uygunluğuna ilişkin ortalama algıları “Genellikle Uygun” düzeyinde çıkmıştır. Ancak istatistiksel olarak ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenler, ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlere oranla, müdürlerin “Hoşgörü”, “Adalet”, “Sorumluluk”, “Dürüstlük” ve “Demokrasi” boyutlarındaki etik ilkelere daha fazla uygun davrandıklarını algılamaktadır. Bunun yanında araştırma sonuçlarında, öğretmenlerin algılarında cinsiyet, mesleki kıdem ve yaş değişkenlerine göre de istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur.

Köprülü (2011) İstanbul ili Maltepe ilçesi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonel faktörleri-motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Bu araştırmanın evrenini; 2010-2011 öğretim yılında İstanbul ili Maltepe ilçesi ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu araştırmanın evrenini küme örnekleme yöntemi ile bu kurumlarda görev yapan 447 öğretmen oluşturmuştur. Bu araştırmada veri toplamak üzere; Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Motivasyonel Faktörler Ölçeği olmak üzere üç ayrı araç

kullanılmıştır. Araştırma kapsamında tüm sonuçlar çift yönlü olarak sınanmış ve anlamlılık düzeyi en az ,05 olarak kabul edilmiştir. Araştırma grubunun % 74,3'ü kadın; % 25,7'si erkek; % 42,3'ü 31-40 yaş, % 30,9'u 41-50 yaş, % 15'i 30 yaş ve altı, % 11,4'ü 51 yaş ve üstü; % 82,3'ü lisans, %10,5'u ön lisans, % 6'sı yüksek lisans mezunu; %46,3'ü sınıf, %12,1'i fen-matematik, %24,2'si diğer branş öğretmenleridir. Araştırma bulgularından elde edilen sonuç; öğretmenlerin çok yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışlarına sahip olduklarını göstermektedir. Kadın öğretmenlerin vicdanlılığa yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarını algılamaları, erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. 41-50 yaşları arasında olan öğretmenlerin özgeciliğe yönelik vatandaşlık davranışları, 30 yaş ve altından anlamlı derecede daha yüksektir. Yine 51 yaş ve üstü öğretmenlerin sivil erdeme yönelik vatandaşlık davranışları, 31-40 yaşlarındaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Ön lisans mezunu olan öğretmenlerin kendilerinde vicdanlılık, nezaket ve genel vatandaşlık davranışlarını algılamaları, lisans ve yüksek lisans mezunu olan öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin genel vatandaşlık davranışları diğerlerinden anlamlı derecede daha yüksek olarak bulunmuştur. Motivasyonel faktörler içinde en yüksek ortalama sosyal değerler alt boyutundan elde edilmiştir (31,23). Takdir edilme/ödüllendirme, motivasyonel faktörler içinde ikinci sıradadır ve ortalaması 31,19 olmuştur. Motivasyonel faktörler içinde yönetsel faktörler son sırada bulunmasına rağmen, aritmetik ortalamanın 30,23 olması nedeniyle; bu faktöre de öğretmenlerin yüksek düzeyde değer verdikleri anlaşılmıştır. Öğretmenlerin motivasyon düzeyi ortalaması 14,25 olmuştur. Bu sonuç beklenen mutlak ortalama değerden biraz daha yüksektir. Genel olarak öğretmenlerin motivasyon düzeylerinin ortalamanın üstünde olduğu söylenebilir. Kadın öğretmenlerin motivasyon düzeyleri, erkek öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Öğretmenlerin öğrenim düzeyi yükseldikçe, motivasyon düzeyleri düşüş göstermiştir. Farklı branşlardaki öğretmenlerin; kendilerini motive eden faktörlere verdikleri önem derecesi ve motivasyon düzeyleri eşittir. Bulgulara göre motivasyonel faktörlerin ve motivasyon düzeyinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları üzerinde önemli bir belirleyici olduğu söylenebilir.

Ersözlü (2012) tarafından yoğun bir emek verilerek hazırlanan bu araştırmanın genel amacı, ilköğretim okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışları ve iş doyumu düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Betimsel nitelikteki ilişkisel tarama modelinde olan bu araştırmanın çalışma evrenini, Tokat ilindeki ilköğretim okullarında 2009–2010 eğitim-öğretim yılında görev yapan 4215 öğretmen ve 505 okul yöneticisi (müdür ve müdür yardımcıları) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, oransız küme örnekleme yöntemiyle yansız olarak seçilen 218 okul yöneticisi ve 827 öğretmenden oluşmaktadır. Bu çalışmada okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerini ölçmek için 2004 yılında Kanungo ve Menon tarafından geliştirilen “Managerial Resourcefulness Scale (MRS)” ölçeği tercih edilmiştir. Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerini belirlemek için, Meyer ve Allen’in (1990, 1997) geliştirilen ve Karakuş (2005) tarafından Türkçe adaptasyonu yapılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (ÖBÖ) kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerini belirlemek üzere Podsakoff, MacKenzie, Moorman ve Fetter (1990) tarafından geliştirilen ve orijinal ismi “Organizational Citizenship Behaviors Scale” olan “Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerini belirlemek üzere 20 maddelik “Minnesota Satisfaction Questionnaire” (MSQ) kısa formu kullanılmıştır. Betimleyici ve temel analizlerin sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük düzeylerinin genel olarak “orta” düzeyde olduğu ve bu düzeylerin yöneticilerin cinsiyetlerine, öğrenim durumlarına, yaş ve idari kıdemlerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizleri sonuçlarına göre, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, onların iş doyum düzeylerini ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Aracılık testi sonuçlarına göre, iş doyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılık arasında kısmi ara yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve iş doyumlarını pozitif yönde güçlü bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir. Aracılık testi sonuçlarına göre, iş doyumunun okul yöneticilerinin yönetsel güçlülük davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında ve yönetsel güçlülük davranışları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi ara yordayıcı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca,

hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığın yönetsel güçlülük ile örgütsel vatandaşlık ilişkisinde kısmi ara yordayıcılar olduğu da tespit edilmiştir.

Tezcan (2012) tarafından yapılan tez çalışmasının amacı, çalışma ortamında bireylere üst yönetim veya mesaiarkadaşları tarafından uygulanan davranışların işgörenler tarafından ne kadar adil algılandığını belirlemek ve örgütsel adaletin bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarına ne yönde etkide bulunduğunu tespit etmektir. Bu amaçla 165 kamu çalışanından anketler toplanmıştır. Araştırma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Örgütsel adalet algısı ile vatandaşlık davranışları arasında ilişkiler bulunmaktadır,
2. Çalışanlar olumlu adalet algılarına sahip olduklarında ağırlıklı olarak yardımseverlik ve sahiplenme yönünde davranışlar sergilemektedirler,
3. Örgütsel ve kişisel gelişime katkı ve centilmenlik çalışanların olumlu adalet algılarından en az etkilenen vatandaşlık davranışlarıdır.

Çelebi ve Akbağ (2012) tarafından yapılan araştırma da öğretmenlerin sahip olduğu etik davranışlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırma grubu İstanbul-Üsküdar da çalışan 231 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmacılar tarafından geliştirilerek uygulanan “Öğretmen Etik Davranış Ölçeği” kullanılmıştır. Öğretmenlerin demografik değişkenlere göre hangi etik davranışları daha sıklıkla yaptığının araştırıldığı bu çalışmada meslekteki çalışma süresinin (kıdemin) etik davranışları etkilemediği bulunmuştur. Ancak yaş, mezun olunan okul, branş ve cinsiyet durumunun sergilenen etik davranışları etkilediği tespit edilmiştir.

Aksoy (2012) yaptığı çalışma ile etik liderlik davranışının sonuçları üzerine odaklanılarak, etik liderliğin gerek çalışanların ‘Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına’ gerekse örgütsel performansa ne derece etki ettiğini bulgulamayı amaçlamıştır. Buna ilave olarak, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları’nın beş boyutunun da ‘Örgütsel Performansa’ olan etkileri değerlendirilmektedir. Araştırmanın örneklemini üç ilde (İstanbul, Kocaeli ve Bolu); üretim, sağlık, gıda, hizmet, finans, ulaştırma, inşaat, ilaç ve bilişim alanları olmak üzere 9 farklı sektörde faaliyet gösteren 41 örgütte çalışan 1040 personel ve orta düzey yöneticiler oluşturmaktadır. Araştırmanın bulguları, örgütsel performansı en fazla etik liderliğin etkilediğini bunu örgütsel

vatandaşlık davranışlarından sivil erdem ile centilmenlik boyutlarının takip ettiğini göstermektedir. Etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışlarının 5 boyutuna olan istatistiksel olarak anlamlı etkisinin bulunması araştırmadan elde edilen bir diğer önemli bulgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların sahip oldukları çocuk sayısının artması Etik liderlik davranışını ve sivil erdem davranışlarını negatif yönde etkilemektedir. Lise eğitimi almış olan çalışanların diğer eğitim seviyelerine nazaran daha fazla etik liderlik davranışları, ilköğretim seviyesinde eğitim almış olan çalışanların ise daha az sivil erdem davranışları sergilediği bulgulanmıştır. Evli çalışanların etik liderlik davranışları göstermeleri, OVD' nin boyutlarından alturizm, centilmenlik ve ileri görev bilinci davranışları sergilemeleri bekar çalışanlara göre daha yüksek olarak bulgulanmıştır. Cinsiyet farkının etkisi incelendiğinde ise erkek çalışanların OVD 'nin ileri görev bilinci boyutu bayanlara göre yüksek olduğu görülmüştür. Kıdemin artışı etik liderlik davranışları gösterme konusunda negatif yönde bir sonuç doğurmaktadır. Yaşın artışıyla etik liderlik davranışları, alturizm, sivil erdem, centilmenlik, nezakete dayalı bilgilendirme ve ileri görev bilincine dayalı davranışlar göstermeye olan etkisi de artış göstermiştir.

Doğrul (2013), örgütsel bağlılık çalışanların örgüt ile olan ilişkilerini ortaya koyan, çalışanların örgütte bulunmalarını ve örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmelerini sağlayan koşulların bütünüdür şeklinde tanımlamıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise, örgütün biçimsel ödül sistemi içerisinde yeri olmayan, fakat örgütün etkinliğini ve verimliliğini destekleyen, gönüllülük esaslı bireysel davranışlardır. Analiz sonuçlarına göre duygusal bağlılık ve örgütsel erdem ile devam bağlılığı ile vicdanlılık arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır.

Sınıf öğretmenlerinin iş etiği algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Ülkü (2014) tarafından yapılan araştırmada veri toplama araçları olarak anket kullanılmıştır. Araştırma evrenini Gaziantep il merkezinde 2013-2014 eğitim-öğretim yılında görev yapmakta olan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Gaziantep merkez ilçeleri Şahinbey ve Şehitkâmil'den oransız küme örnekleme yöntemiyle seçilen 23 ilkokulda çalışmakta olan sınıf öğretmenleri bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu okullarda ulaşılan öğretmenlerden 404 kişinin anketi değerlendirmeye alınmıştır. 'Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği' Organ vd. (1990) tarafından geliştirilen ve Karakuş (2008)

tarafından uyarlanan ölçektir. Çalışmadaki bir diğer ölçek ise Çelebi ve Akbağ (2012) tarafından geliştirilen ‘Öğretmen Etik Davranışlar Ölçeği’dir. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin sahip oldukları iş etiğinin alt boyutlarından görev bilinci, mesleki yükümlülük, erdemlilik ve ahlaki düşünce boyutları, onların örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin genel ortalamasını anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiğinin alt boyutlarından “görev bilinci” boyutu, fedakârlık boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiğinin alt boyutlarından “erdemlilik”, “görev bilinci” ve “mesleki yükümlülük” boyutları, onların nezaket boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiğinin alt boyutlarından “insani duyarlılık” ve “görev bilinci” boyutları, onların vicdanlılık boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiğinin alt boyutlarından “ahlaki düşünce”, “mesleki yükümlülük”, “görev bilinci” ve “erdemlilik” boyutları, üyelik erdemi boyutunu anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır.

Tezer (2015) tarafından yapılan bu araştırmada ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi saptamak amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemi; 2013-2014 eğitim öğretim yılında İstanbul ili, Kartal ilçesindeki ilkokulların bulunduğu farklı bölgelerden random (tesadüfî örneklem) yöntemi ile seçilen, 16 resmi ilkokulda bulunan 271 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri incelendiğinde ulaşılan bazı önemli sonuçlar şunlardır: Çalışma motivasyonu boyutunda kadınlar, erkeklere oranla çalışma ortamında daha pozitif davranmaktadırlar. Bulgulara göre yaşça büyük olan öğretmenlerin (41 yaş ve üzeri) Motivasyonel Davranışlar açısından daha yüksek puana ulaştığı görülmektedir. ‘Kıdeme göre Çalışma Motivasyonu’ açısından anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bulgulara göre kıdemi 6-10 yıl olanlar daha olumlu görüş belirtmişlerdir. Eğitim düzeyine göre ÖrgütselVatandaşlıkDavranışında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Bulgulara göre ön lisans mezunu olanlar daha olumlu görüş belirtmişlerdir. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları boyutunda madde madde yapılan değerlendirmelerde, anlamlı olan 4 maddenin tümünde bulunduğu okulda daha çok kalan öğretmenler daha olumlu görüşe sahiptirler. Çalışma motivasyonu, motivasyon düzeyi, motivasyonel davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları boyutlarının puanları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Değişkenler arasında doğru yönlü pozitif anlamlı bir ilişki (korelasyon) vardır.

Motivasyon boyutlarının puanı artıkça Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının da puanı artmaktadır. Sonuç olarak, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki anlamlı bir düzeydedir. Öğretmenlerin motivasyonları arttıkça, örgütsel vatandaşlık davranışları da artmaktadır.

Şirin (2015) tarafından yapılan araştırma; 2014-2015 öğretim yılının II. Döneminde Kırıkkale il merkezindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının incelenmesini amaçlamaktadır. Araştırmanın evrenini; Kırıkkale il merkezinde yer alan 2014- 2015 öğretim yılında 38 resmi ortaokulda görev yapan 851 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma; nicel verilere dayalı tarama modelidir. Araştırma kapsamında verileri elde etmek için Taştan ve Yılmaz (2008)'ın "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Bu çalışma sonucunda; Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin eğitim durumlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları görev kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, etik davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili yapılan çalışmalar genel olarak eğitim düzeyi, yaş, kıdem, cinsiyet, medeni hal, çocuk sayısı gibi demografik değişkenlerin etkileri araştırılarak açıklanmaya çalışılmıştır. Ülkemizde yaygın olarak kullanılan demografik değişkenlerin etkilerinin tespiti şeklindeki çalışmaların sonuçları milli eğitimin ve YÖK arasındaki yetersiz etkileşimin bir sonucu olarak milli eğitim politikalarına yansımamaktadır. Örneğin örgütsel bağlılığı düşük olduğu tespit edilen belli bir kıdem aralığındaki öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırmak için bu kıdem aralığındaki bireylere herhangi bir ek çalışma yapılmamaktadır. Esasen demografik değişkenlerle ilgili yapılan çalışmaların neticeleri bölgeden bölgeye değişebileceği gibi daha birçok faktörden etkilenebilir. Bundan dolayı demografik değişkenlerle yapılacak analizlerin yerine farklı tarama modelleri ile kavramların ve alt boyutlarının birbiri ile ilişkisini ispat eden çalışmaların bulguları öğretmen yetiştirme programlarına yansıtılmalıdır. Böylece bir farkındalık oluşturmak mümkün olacaktır.

2.5.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Buchanan (1974) Örgütsel bağlılığı oluşturma: Örgütlerde yöneticilerin icraatlarının sosyalleşmesi üzerindeki çalışmalarının sonucunda örgütsel bağlılığı oluşturma üzerinde yönetici davranışlarının oldukça önemli olduğunu bulmuş ve konunun çok yönlü olarak araştırılmasını önermiştir.

Organ ve Lingl (1995) yaptığı çalışma ile ‘Kişilik, Doyum ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı’ arasındaki bağı açıklamaya çalışmıştır. Bu çalışmanın sonucu kişilik ve mesleki doyum arasında bağlantılar olduğu hipotezini desteklemektedir. Kabul edilebilirliğin özellikle iş ilişkileri içeriğinde işte doyum deneyimleme düzeyine dikkat çekici bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Luckowski (1996), stajyer öğretmenler arasında mesleki etiği araştırmıştır. Bu çalışma öğretmenler tarafından etik karar verme sürecine katılım çalışması ve sonuçsal çalışmaları öğretmen eğitime uygulamasını göstermektedir. İlk çalışma Montana’nın kırsal, küçük kasaba ve şehirde 18 tane ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin etik karar verme ve mesleki etik felsefesini incelemiştir. Öğretmenlerin tanımladığı deneyimlerinin durum çalışması hazırlanmış ve sonuç durumları olarak ilkokuldaki öğrencileri etik karar vermeye hazırlamak için kullanılmıştır. Durum çalışmasının faydalılığı ve doğruluğu 34 tane uzman öğretmen tarafından değerlendirilmiştir. Bu aktivitelerin sonucu olarak şu tavsiye edilmektedir, öğretmenleri sertifikalaştırmaya götüren Montana program standartları mesleki etik alanında güçlendirilmeli, etik kurallarının düzgün uygulanması öğretmen eğitiminde vurgulanmalı ve eğitimde bu yapı uygulamalı eğitimdeki durum çalışmalarını içermelidir.

Schwepker (2001) yaptığı çalışma ile ‘Etik İklimin Mesleki Doyum, Örgütsel Bağlılık ve Satış Ekibinde Personel Sirkülasyonu Niyeti ile İlişisine’ dikkat çekmiştir. Etik olmayan davranışları belirleyen, desteklemeyeni gözlemleyen ve etik olmayan davranışları düzelten; etik ilkeleri, politikalar ve direktifleri kanunlaştırarak ve güçlendirerek bir etik iklimi oluşturmak, örgüt içindeki etik olmayan davranışı yok etme vasıtası olarak sık sık önerilmektedir. Bu çalışma böyle bir iklimin oluşturulması için daha yüksek mesleki doyum, daha güçlü örgütsel bağlılık ve son olarak daha düşük işi bırakma niyeti gibi ilave faydalarının olabileceğini göstermektedir. Önemli bir şekilde, –sahalar- örgütten fiziksel,

psikolojik ve sosyal olarak ayrı olduklarına inanılan bu ilişkilerin bir tür sınır anahtarı bulundurmaktadır. Bunun için (etik bir iklim oluşturmak için) harekete geçilmelidir.

Chiok Foong Loke (2001) liderlik davranışlarının mesleki doyum, üretkenlik ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu çalışma liderlik davranışlarının personelin üretkenlikleri üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca hemşire yöneticilerinin sadece liderlik davranışlarını kullanmalarını ve daha iyi örgütsel sonuçlar için çalışmaları etkilemek adına kullanmaları gerektiğini göstermektedir. Aksi halde artan örgütsel bağlılık, üretkenlik ve mesleki doyum için destekleyici bir ortam sağlamak yerine bu çalışanlar üzerinde ters etki oluşabilir. Bu sebepten bütün yöneticiler liderlik davranışlarını yönetsel becerileri ile bir araya getirmek için eğitilmeli ve bu eğitimler ihtiyaç doğrultusunda yinelenmelidir. Geleneksel kariyer fırsatlarının hemşireler için kapalı olduğu ve örgüte değer vermek için baskılar yükselmeye devam ettiğinde, liderliğin uygun kullanımı sağlık endüstrisinin içsel yapısal değişikliğe maruz kalmaya devam ettiğini çalışanların performansını arttırmada önemli olmaktadır.

Bogler ve Somech (2004) öğretmenlerin güçlendirilmesinin onların okullarda (motive edilmesinin) örgütsel bağlılığı, mesleki bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Öğretmenleri güçlendirmenin boyutlarından ikisi öz-yeterlilik ve statüdür. Yöneticilerin, öğretmenlerin kendilerini yüksek yeterlilikte, yüksek statüde ve özsaygının kendilerine saygı olduğunu algıladıkları çalışma ortamları kurmaları gerekir. İkinci olarak, öğretmenlerin kendilerini profesyoneller olarak gördüklerinde ya da profesyonel olarak gelişme fırsatları algıladıklarında örgüte ve mesleğe bağlılıkları arttığı için okula daha fazla katkıda bulunabilirler. Yöneticilerin şunun farkında olmaları gerekir, öğretmenlerin okulları ile ilgili duygu ve algıları ve mesleki gelişim fırsatlarına katılma istekleri kurumun kendisine faydalıdır. Son olarak, karar vermeye katılımın örgütsel vatandaşlık davranışlarının habercisi olduğu bulgusuna dayanarak, okul yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının doğası olan ekstra rolün sabit rolden önemli olduğunu kabul etmelidir. Çünkü kurumun diğer öğretmen, öğrenci ve bir bütün olarak okul dahil kurumun diğer elemanları için harika

avantajlar taşımaktadır. Nitekim, yöneticilerin birlikte karar verme eğitimi, kurum ve elemanları için çok önemli olduğu fark edilmelidir. Yüksek seviyede örgütsel bağlılık, mesleki bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı elde etmenin onlar için önemli olduğu varsayımına dayanarak bu araştırmanın sonuçları okul dışındaki politika oluşturucuları tarafından da kabul edilmelidir. Bu sebepten merkezi örgüt olarak Milli Eğitim Bakanlığı ve onun yerel düzeyde uygulama birimleri, öğretmenlerin mesleki gelişim ve öz-yeterliliğini vurgulayan seminer ve programlara katılımını teşvik etmeli, öğretmenlerin mesleki gelişim için daha büyük fırsatlar deneyimlemesi ve yüksek düzeyde amaçlara erişebileceklerine daha çok güvenmeleri (daha yüksek yeterlilik), onların statüsünü de yükselteceği düşünülmektedir. Sonuç olarak yönetici ile beraber karar verme sürecine katılımın öğretmenlerin kuruma (örgüte) karşı bağlılık duygusu ve ekstra rol davranışına (örgütsel vatandaşlık davranışına) yansıtacağı bir gerçektir. Öğretmenlerin karar verme sürecine katılması onların kendilerini okulda güçlenmiş hissetmesini sağlayabilir.

Bogler ve Somech (2005) okullarda örgütsel vatandaşlık davranışının karar verme ile ilişkisi üzerinde çalışmışlardır. Örgütsel vatandaşlık davranışları geçmişten bu yana çok fazla ilgi çekmekte, akademisyenler bunun kurumun başarısı üzerindeki önemli etkisinin farkına varmaktadır. Öğretmenler arasındaki bu davranışı geliştirebilecek ana faktörleri tanımlayarak okul ortamındaki vatandaşlık davranışını anlamayı geliştirmek, araştırmak amaçlanmıştır. Özellikle makale öğretmenlerin karar verme sürecine katılımının onların örgütsel vatandaşlık davranışlarına doğrudan etkisini ve bu ilişkide ortamı sağlayan değişken olarak öğretmenleri geliştirmenin etkisini incelemektedir. Veriler İsrail'deki 25 tane ortaokul ve 27 tane lisede 983 öğretmenden toplanmıştır. Araştırma sonucunda: hiyerarşik gerileme analizi öğretmen geliştirmenin öğretmenlerin karar verme sürecine katılımı ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında önemli bir arabulucu rolü oynadığını ortaya çıkardı. Karar verme sürecine katılım öğretmenleri yeni roller almaya ve okul yaşamında daha doğrudan etkilerinin olmasına teşvik etmektedir. Bunun karşılığında okulun hedeflerine erişmek için ekstra çaba sarf etmeye yönlendirmektedir. Yetkili yöneticiler ve okul yöneticileri öğretmen geliştirmenin önemini kabul etmeli ve yönetsel alanlarının içerisine öğretmenleri karar vermeye dâhil etmelidirler. Bu bulgular karar verme sürecine katılım ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında

doğrudan ve dolaylı ilişki olduğunu göstermekte ve beklendiği gibi öğretmen geliştirmenin karar verme sürecine katılım-örgütsel vatandaşlık ilişkisinde kısmi arabulucu olduğu bulunmuştur.

Gautam, Van Dick, Wagner, Upadhyay ve Davis (2005) yaptıkları çalışma ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve (örgütsel) bağlılığı ilişkilendirmeye çalışmışlardır. Bu çalışma Nepal’de örgütsel vatandaşlık davranışlarının yapısını ve onun örgütsel bağlılıkla ilişkisini incelemektedir. Nepal’deki 5 tane kuruluşun 450 çalışanı batı modellerinden ekstra rol davranışı kopyalayarak standartlaştırılmış anketimizi doldurmuştur. Araştırmacı ve doğrulayıcı faktör analizi ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının iki faktörü olan özgecilik ve gönüllüğü ortaya çıkarmıştır. Yapısal eşitleme modeli bir yandan duygusal ve normatif bağlılık arasında ve diğer yandan da örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Devam bağlılığı gönüllülükle negatif ilişkili iken özgecilekle ilişkili değildir. Sonuçlar böylelikle araştırma altında olan bölgesel alanda yapının ve konseptin işe yararlılığını doğrulamıştır.

Chughtai ve Zafar (2006) Pakistan öğretmenleri arasında örgütsel bağlılığın öncüllerini ve sonuçlarını belirlemeye çalışmışlardır. Yaptıkları araştırmadan ve tartışmadan açıkça anlaşılıyor ki; fakülte çalışanları arasında bağlılığı arttırmanın eğitim kurumlarında önemli sonuçları ve emareleri olmaktadır. Bu araştırmanın sonuçları fakülte çalışanlarından bağlılığı olanların çalıştıkları kurumda iş birliğine devam etmekte ve aynı zamanda kendi buluşları yararına daha fazla gayret göstermekte ve böylelikle bağlı olmayan meslektaşlarından daha yüksek seviye de performans göstermektedir. Bu çalışmada örgütsel bağlılığın işe gelmeme ve vatandaşlık gibi örgütsel sonuçları incelenmemesine rağmen önceki araştırma işe gelmemenin bağlılıkla negatif ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu yüzden bu bilgi ışığında, denilebilir ki yüksek bağlılığı olan fakülte üyeleri kendi buluşlarına pozitif katkıda bulunma ve işe gelme istekleri daha güçlü olmakta, yani daha düşük işe gelmeme oranına sahip olmaktadır. Buna ek olarak yüksek bağlılığı olan öğretmenler kendi kuruluşlarının istediği görevden daha fazlasını yapmaya daha istekli olmaktadır –yani örgütsel vatandaşlık davranışını daha sık göstermektedirler. Tüm bunlar eğitim kurumlarının etkililiğini arttırmakta fakülte üyelerinin güçlü

örgütsel bağlılık ile tutmaya çalışan kuruluşlar daha güvenilir, motive olmuş ve adanmış, öğretmenlerinden daha çok fayda sağlamada daha iyi durumdadır.

Baker, Hunt ve Andrews (2006) yaptıkları çalışmada etik davranış ve örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirmede: kurumsal etik değerlerin etkisini araştırmışlardır. Bu amaçla etiksel değerlerin iş kurumlarında etik davranışların öncülleri ve sonuçları modeli test edilmiş ve geliştirilmiştir. Öncüller kurumsal etik değerler, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığı içermektedir. Sonuç olarak da örgütsel vatandaşlık davranışları incelenmiştir. Veriler Ulusal Satın Alma Birliğinin bölgesel bir kısmında 489 üyeden toplanmıştır. Modeli test etmek için yapısal eşitlik modeli kullanıldı. Sonuçlar verilerin modele uygun olduğunu göstermiştir. Yani etik davranışın yüksek seviyede örgütsel vatandaşlık davranışını arttırmaya götürdüğünü, etik davranışlar-yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları-daha yüksek performans bağı bulunmuştur. Bu araştırmanın nihai sonucu olarak etik değerler, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık tutumlarının, etik davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığı ve bunun sonucu olarak da örgütteki performans değerlerinin arttığını göstermektedir.

Chen (2006) yaptığı çalışma ile mesleki doyum, örgütsel bağlılık ve uçuş elemanlarının işi bırakma sebepleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmıştır. Analiz sonuçlarına göre; ücret, medeni hal, işin kendisinden kaynaklı doyum, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı uçuş elemanlarının personal sirkülasyonu niyetlerini etkileyen önemli faktörler olduğunu ortaya çıkarmıştır. Mesleki doyum ve örgütsel bağlılığın da personel sirkülasyonu üzerinde negatif etkileri olduğu doğrulanmıştır. Bu durumda; örgütsel bağlılık ve mesleki doyumdaki artış ile uçuş elemanlarının işi bırakma niyetlerinin azalması beklenir. Ayrıca, bekar ve daha az ücret alan uçuş elemanlarının meslektaşlarına oranla işten ayrılmaları daha muhtemeldir.

Berrone, Surroca ve Tribó (2007) yaptıkları çalışma ile firmanın performans belirleyicisi olarak kurum etik kimliği: paydaş memnuniyetinin sağlayıcılığını test etmişlerdir. Tahmin edildiği gibi bu çalışma şirketin ekonomik performansı üzerinde pozitif etkisi olan yüksek seviyede paydaş memnuniyeti ile güçlü bir kurumsal etik kimlik arasında pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Bu sebepten, kurumsal etik kimlik ve kurumsal finansal performans arasındaki ilişkinin paydaş memnuniyeti

tarafından sağlandığı sonucu çıkarılabilir. Ayrıca, kurumsal etik kimliğin her bir boyutunun (kurumsal tanımlanmış etik ve kurumsal uygulamalı etik) paydaş memnuniyeti ve kurumsal finansal performans üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Öte yandan kurumsal uygulamalı etik, paydaş memnuniyeti üzerinde kurumsal tanımlanmış etikten daha büyük bir etkiye sahiptir. Bu sonuç paydaşların maddi etik hareketlerden, basit etik ifşalara göre daha fazla değer elde ettiklerini göstermektedir.

Noordin, Rashid, Ghani, Aripin ve Darus, (2010) ‘Öğretmen Profesyonelleşmesi ve Örgütsel Bağlılık Malezya’dan Kanıt’ adlı çalışmalarıyla eğitimde profesyonelleşme ve örgütsel bağlılığı ilişkilendirmişlerdir. Bu çalışmanın bulguları öğretmenlerin profesyonelleşmesi ve örgütsel bağlılık çalışmasına çok boyutlu yaklaşımın gerekli olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin okullarının öğretmen bağlılığına nasıl ilham verebileceğini ve besleyebileceğini belirlemeleri gerekmektedir. Yöneticiler artık okula bağlı (sadık) olduklarından kişileri (öğretmenleri) kandırmamalıdır. Bunun yerine yönetim stratejilerini okulların en değerli varlıklarının yani öğretmenlerin etrafında döndürmeye çalışmalılar: Örneğin insan kaynakları; bireyin, grubun ve örgütlerin davranışını anlamak, bir örgütün insan kaynaklarından üst düzeyde faydalanması için son derece önemlidir. Malezya’da öğretmenlerin bağlılığını arttırmak ve uyumsuzluk oranını azaltmak için öğretilerde geliştirilmesi gereken en son alan (nihai amaç) öğretmen profesyonelleşmesi, eğitim liderleri kaynaklı olmalı ve eğitim bürokrasisinin her kademesinde gösterilmeli ve öğretmenlere değer verilmelidir. Öğretmenlere, devam eden eğitim ders ücretleri tekrar ödenmeli, karar verme gücü verilmeli, eğitimleri ve topluma değerleriyle bir bütün olarak eşit ücret ödenmelidir. Federal devlet düzeyindeki politikacılar ve eğitim yönetimi, öğretmenlerin bağlılık düzeylerini arttırmak ve meslekten ayrılan öğretmen sayısını azaltmak için gayretle çalışmalıdır.

George ve Sabapathy (2011) Öğretmenlerin iş motivasyonunun örgütsel bağlılık ile ilişkisini araştırmıştır. Bu çalışma Degree College mezunu öğretmenlerin motivasyonu ve örgütsel bağlılığının önemli bir pozitif korelasyonu olduğunu göstermektedir. Duygusallık, devamlılık ve normatifliği bağlılığın çeşitlerinden ziyade bağlılığın bileşenleri olarak düşünmek uygun olmalıdır. Çünkü bir çalışanın örgütle ilişkisi bu üçünün çeşitli derecelerini yansıtabilir. Mevzuatlar bu üç bağlılık

formunu özel türler olarak sınıflamaya çalışmak yerine öğretmenlerin örgüte bağlılığında birlikte düşünerek daha açık anlayış kazanmada direktmektedirler. Kabul edilen bir gerçek şudur ki güçlü duygusal bağlılığı olan öğretmenler örgütüne duygusal bir bağ hisseder ve bu yüzden düşük duygusal bağlılığı olan öğretmene göre kurumuna anlamlı katkıda bulunmak için daha fazla motivasyon ve isteğe sahiptirler. Nitekim güçlü duygusal bağlılığı olan öğretmenler daha az sıklıkta devamsızlığı seçecekler ve meslekte daha iyi performans için motivasyonlu olacaklardır. Öncelikli olarak yüksek devamlılık bağlılığı temeli ile kuruluşuna bağlı olan öğretmenler kuruluşlarında duygusal bağ sebebi ile değil aksini yapmanın daha yüksek bedelli olduğunun farkında olduklarından kuruluşlarında kalmaktalar. Bu çalışmada muhtemelen günümüz öğretmenleri için çeşitli fırsatların mevcut olduğundan öğretmenlerin çalışma motivasyonları ile devam bağlılığı arasında önemli bir ilişki bulunamamıştır, Nitekim kuruluşa normatif bağlılık; mesleki performans, işe katılım ve örgütsel vatandaşlık davranışları gibi iş davranışları ile pozitif ilişkili olması beklenmektedir. Zorunluluk duygusu duygusal bağlılık ile alakalı olan heves ve katılımı içermediği için, bu ilişkiler oldukça yalın olabilir. Bağlılık, tamamıyla kabul edilmekte olan motivasyon sürecinde önemli bir enerji verici güçtür. Öyle ki bunun farkına varmak motivasyonlu iş davranışının temelleri anlayışımızı geliştirmemize yardım eder. Bu sebeple, şu açıktır ki mevzuatlar öğretmenlerin örgütsel bağlılığının üç bileşeninin derin bir anlayışına sahip olmalıdır.

Ruiz-Palomino ve Martínez-Cañas (2014) çalışmalarıyla etik kültür, etik niyet ve örgütsel vatandaşlık davranışları: kişi-örgüt uyumunun arabuluculuk ve yönetimsel rolünü araştırmışlardır. İspanya'da finans sektöründe çalışan 525 çalışan örneği kullanılarak etik kültürün çok boyutlu bir ölçüsü kişi organizasyon uyumunun, etik niyet ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkisi incelenmiştir. Etik kültür ölçümüz etik niyet ve örgütsel vatandaşlıkla daha güçlü bir şekilde ilişkilidir. Her bir etik kültürü boyutunun bağlı olduğu etik niyet ve örgütsel vatandaşlık davranışının derecesinde önemli farklılıklar bulunmuştur. Son olarak literatür için ilk sırada olan kişi organizasyon uyumunun etik kültür ile etik niyet ve örgütsel vatandaşlık bağlamında önemli rolünü göstermiştir. Özellikle kişi organizasyon uyumu, etik kültür ile etik niyet arasındaki bağ pozitif şekilde etkilemektedir. Fakat etik kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkisinde arabuluculuk etmemektedir. Çoğu

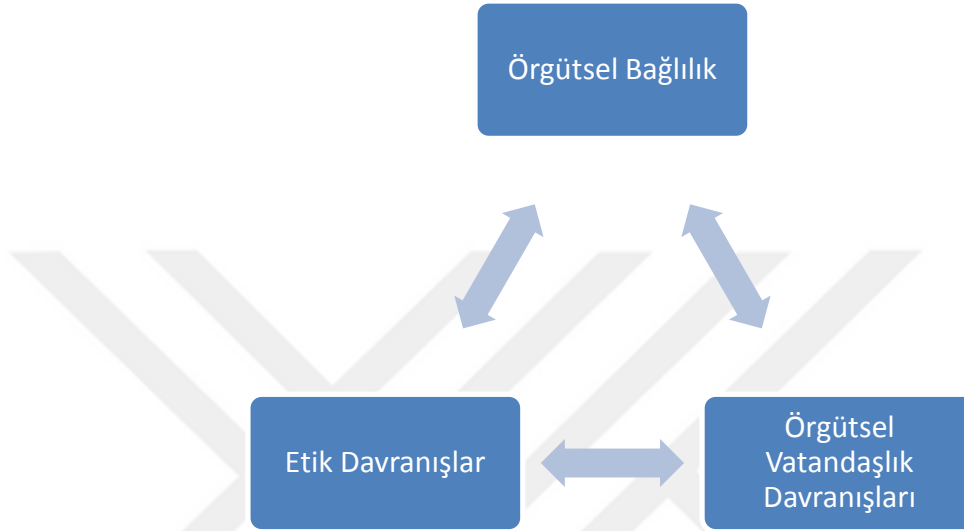
çalışma etik kültürün ölçülerini tek ve dar boyutlu incelediği için belirtilen etik kültür ve etik niyet ilişkisi muhtemelen küçümsenmiştir. Ancak bu çalışmada kapsayıcı etik kültür ölçüsü ve etik niyet arasındaki ilişki oldukça güçlü bulunmuştur. Etik kültürle ilişkili olarak da kişi örgüt uyumunun önemini göstermiştir. Kişi örgüt uyumu etik kültür ve etik niyetle ilişkisi pozitif bir şekilde etkilemektedir. Ancak etik kültür ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını kısmen etkilemektedir.

Fu ve Deshpande (2014) Çin'in bir sigorta şirketinde örgütsel bağlılık, mesleki doyum ve koruyucu ikliminin çalışanlarının mesleki performanslarına etkisini araştırmışlardır. Araştırma hem doğrudan hem de dolaylı olarak koruyucu iklimin Çinli çalışanların mesleki doyum, örgütsel bağlılık ve mesleki performans gibi birçok örgütsel sonuçlarını göstermektedir. Bu çalışma Çinli Örgütlerin; firmanın koruyucu iklime sahip olma algısını geliştirmek için farklı stratejiler geliştirme ihtiyacını açıkça göstermektedir. Koruyucu iklim, örgütlerde diğerlerine iyi olmada samimi olmanın olduğu faydacılık temelindedir. Koruyucu (birbirini gözeten) iklim, mesleki doyum, örgütsel bağlılık ve mesleki performansı diğer yollarla da geliştirebilir. Bu çalışma mesleki doyumun işçilerin örgütsel bağlılığına pozitif doğrudan etkisini ve mesleki performansa dolaylı etkisini doğrulamıştır. Çalışmamız, mesleki doyumunu geliştirmek için stratejiler geliştirmesi anlayışının firmalar için değerli olduğunu göstermektedir. Sonuçlarımız eğer çalışanlar patronlarının (müdürlerinin) kendilerine ilgi gösterdiğini ortak değerleri paylaştıklarını hissedерlerse firmalarına daha bağlı hissetmekte ve daha iyi performansa sahip olduklarını göstermektedir.

Yurtdışında yapılan çalışmalar ve araştırmalar dikkate alındığında; ülkemizde sıkça demografik değişkenlerle yapılan çalışmaların aksine kavramlar arasındaki ilişkileri derinlemesine inceleyen çalışmalar dikkatimizi çekmektedir. Yapılan çalışmalar daha objektif sonuçlar verdiğiinden yapılan önerilerde dikkate değerdir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırmak için öz yeterlilik, statü, öz saygı faktörleri ile profesyonellik algısı gibi tespitler oldukça yerindedir. Yine örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde doyum, kişilik, karar verme sürecine katılım, kurumsal etik değerler, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık gibi faktörlerin etkileri ispat edilmiştir. Öğretmenlerin etik davranışları üzerinde ise öğretmen

eğitimi, etik kültür, etik niyet, örgütsel vatandaşlık davranışları, paydaş memnuniyeti, örgütsel bağlılık gibi değişkenlerin rolü açıkça gösterilmiştir.

Genel olarak bu çalışmalar dikkatle incelendiğinde örgütsel bağlılık, etik davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında çok yönlü bir etkileşimin olduğu söylenebilir.



Şekil 2.4. Örgütsel Bağlılık, Etik Davranışlar ve Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi

Şekil 2.4. bu çalışmada ele alınan üç konunun şematize halini sunmaktadır. Şekilden de anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık, etik davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılıklı olarak birbirinden etkilenmesi beklenir.

BÖLÜM III

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının dağıtılması, toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Deseni

Araştırmamızda örgütsel bağlılık, etik davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki, ilişkisel tarama modeli ile incelenmiştir.

İlişkisel tarama modelleri iki ya da daha fazla sayıdaki değişkenin birlikte değişim derecesini belirlemeye yardımcı olan bir araştırma modelidir. Bu model tam odaklı bir sebep sonuç belirteci değildir. İlişkisel tarama modeli birlikte değişimin derecesini gösterdiği için değişkenlerden birinin durumunun bilinmesi halinde diğer değişkenin yordanmasını sağlar (Karasar, 2006). Bu ilişkinin tespit edilmesi için kişisel değişkenler ile “Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Etik Davranışlar Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği” öğretmenlere uygulanarak öz-değerlendirmeye dayalı bir çalışma yapılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Adıyaman ilinde 2015-2016 eğitim-öğretim yılında çeşitli kademelerde görev yapmakta olan sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Adıyaman ilinde bulunan okullarda dağılımın kapsayıcı olması dikkate alınarak küme örnekleme yöntemiyle 33 okulda çalışmakta olan çeşitli kademelerdeki branş ve sınıf öğretmenleri bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu amaçla ulaşılan 400 kişilik öğretmen grubundan 365 tane ölçek toplanmış ve 329 kişinin ölçeği değerlendirmeye alınmıştır. Uygulanan 400 ölçekten 35 tanesinin dönüşü sağlanamamış, gelen ölçeklerin içerisinde 36 tanesi ise kişisel verileri

doldurulmadığı ya da ölçek sorularının okunmadan cevaplandığı görüşü belirttiği için değerlendirmeye alınmamıştır.

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q}$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı (4605)

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: incelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı) (0,5)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı) (0,5)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde t tablusuna göre bulunan teorik değer (1,645)

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır (0,05)

ilköğretim öğretmenleri arasında seçilecek minimum öğretmen sayısını belirlemek için yapılan hesaplama

$$n = \frac{4605 \cdot (1,645^2) \cdot 0,5 \cdot 0,5}{(0,05^2) \cdot (4605-1) + (1,645^2) \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

n= 256 kişi örneklem alınması gereken en az öğretmen sayısını göstermektedir. Anketlerin dönüşünde yaşanacak sorunlar ve anketlerin doldurulması sırasında karşılanacak olağandışı durumlardan dolayı 400 öğretmene anket uygulanmış ve geri dönüşü sağlanan 365 anketten 329 tanesi üzerinden analizler yapılmıştır.

3.3. Kişisel Değişkenler

Kişisel değişkenlere ait veriler aşağıdaki gibi gösterilmiştir.

Tablo 3.1. Ölçekteki kişisel değişkenlere ait veriler

Cinsiyet	N	%
Erkek	231	70,2
Kadın	98	29,8
Medeni Hali	N	%
Evli	260	79,0
Bekar	69	21,0
Eğitim Durumu	N	%
Lisans	298	90,6
Yüksek Lisans	30	9,1
Doktora	1	0,3
Alanı	N	%
Sınıf Öğretmeni	80	24,3
Branş Öğretmeni	249	75,7
Kıdem	N	%
1-5 Yıl	89	27,1
6-10 Yıl	80	24,3
11-15 Yıl	75	22,8
16-20 Yıl	52	15,8
21-25 Yıl	22	6,7
26 Yıl ve üzeri	11	3,3
Toplam	329	100,0

Tablo 3.1. incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 231'i erkek, 98'i ise kadındır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 260'ı evli, 69'u ise bekindir. Araştırmadaki bireylerden 298'i Lisans mezunu, 30'u Yüksek Lisans mezunu ve 1'i ise Doktora mezunudur. Anketteki bireylerden 80'i Sınıf Öğretmeni, 249'u ise Branş Öğretmenidir. Öğretmenlerin kıdemlerine bakıldığında ise 1-5 yıl arası çalışanların 89 kişi, 6-10 yıl çalışanların 80 kişi, 11-15 yıl çalışanların 75 kişi, 16-20 yıl çalışanların 52 kişi, 21-25 yıl çalışanların 22 kişi, 26 yıl üzeri çalışanların ise 11 kişi oldukları görülmektedir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Örgütsel bağlılık ölçeği: Karakuş ve Aslan (2009) tarafından geliştirilen 9 maddelik ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin aslında; bu okulun problemlerini kendi problemlerim olarak algılıyorum, bu okulda kendimi ailenin bir üyesi olarak algılıyorum, kendimi bu okula duygusal olarak bağlanmış hissediyorum, bu okuldan

ayrılmayı isteseydim bile bu benim için duygusal açıdan çok zor bir karar olurdu, bu okuldan ayrılıysaydım duygusal olarak bu benim için çok zor bir karar olurdu, bu okulda çalışmak bana çok şey kazandırdı ve bu yüzden bu okula yönelik bir bağlılık hissediyorum şeklinde sıralanmış 9 madde bulunmaktadır. Ölçek; (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

Öğretmenlerin etik davranışları ölçeği: 26 maddelik Çelebi ve Akbağ (2012) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek görev bilinci, erdemlilik, insani duyarlılık, mesleki yükümlülük ve ahlaki düşünce olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Görev bilinci alt boyutu, öğrencileri tanımaya çalışırım, öğrencilerin sorunlarına zaman ayırırım, öğrencilerin haklarını kullanma özgürlüklerini engellemem gibi ifadeler içeren 8 maddeden oluşmaktadır. Erdemlilik alt boyutu, başkalarını dinlerken kendimi onların yerine koymaya çalışırım, başkalarına ön yargılı yaklaşmam, bencil davranmam gibi ifadeleri içeren 5 maddeden oluşmaktadır. İnsani duyarlılık alt boyutu, okulun kaynaklarını kendi çıkarım için kullanmam, kişisel işlerimi iş yerimde yapmam gibi ifadeler içeren 5 maddeyi içermektedir. Mesleki yükümlülük alt boyutu, mesleki ilke ve kurallara göre hareket ederim, mesleğimi insanlara hizmet etmenin bir gereği olarak görürüm gibi ifadeleri içeren 4 maddeden oluşmaktadır. Ahlaki düşünce alt boyutu, haksızlığın düzeltilmesi için öğrencilerimin çaba göstermelerini isterim, öğrencilerimi sorumluluk almaya teşvik ederim gibi ifadeleri içeren 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçek; (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

Örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeği: DiPaola, Tarter ve Hoy (2005) tarafından geliştirilen ve Taştan ve Yılmaz (2008) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan “Okullar için Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır. Orijinal ölçekte öğretmenler kişisel zamanlarında öğrencilere yardımcı olurlar, öğretmenler sınıftaki zamanın çoğunu boşa harcamazlar, öğretmenler yeni öğretmenlere gönüllü olarak yardım ederler, öğretmenler okulda oluşturulan kurullarda çalışmaya gönüllüdürler gibi 12 madde bulunmaktadır. Ölçek; (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5’li Likert tipi bir derecelendirmeye sahiptir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan ölçekler SPSS programına aktararak gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra kullanılan her bir ölçeğin güvenirlikleri hesaplanmıştır. Uygulanan ölçeklerin yüksek bir güvenirliğe sahip oldukları bulunmuştur. Yapılan analiz sonucu ölçme (measurement) modellerinde en iyi uyum (fit) değerlerine ulaşıldıktan sonra, AMOS programında yol (path) analizi yapılarak en iyi yapısal (structural) model elde edilmeye çalışılmıştır. Verilerin analizinde kısmi aracılık etkisi araştırılmıştır.

Meydan ve Şeşen (2011), kısmi aracılık rolünü ve tam aracı etkisini şöyle açıklamaktadır:

Bir değişkenin kısmi aracılık etkisinin olması için;

1. Bağımlı değişken bağımsız değişkenden etkilenmelidir. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel bağlılıktan etkilenmesi beklenir.

2. Bağımsız değişken aracı değişkeni etkilemelidir. Örgütsel bağlılığın etik davranışları etkilemesi beklenir.

3. Aracı değişken bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır. Etik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemesi beklenir.

4. Aracı değişken, bağımsız değişken ile bağımlı değişkenin arasına girdiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalıdır. Meydana gelen bu azalma aracı değişkenin yüklendiği etki olarak tanımlanır. Etik davranışlar, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının arasına girdiğinde örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde bir azalma beklenir. Meydana gelen bu azalma etik davranışların yüklendiği aracı etkisidir.

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi tamamen ‘‘aracı değişken’’ tarafından sağlanıyorsa bu etki tam aracı olarak isimlendirilir.

3.5.1. Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Araştırma kapsamında incelenen değişkenlere ait ölçme araçlarına SPSS programında güvenirlik analizi yapılmıştır. Her bir ölçeğe ait Cronbach's Alpha güvenirlik katsayıları elde edilmiştir.

Tablo 3.2. Ölçeklere ait madde sayısı ve güvenirlik katsayısı

Ölçek	Madde Sayısı	Güvenirlik Katsayısı
Örgütsel Bağlılık	9	.904
Etik Davranışlar	26	.920
Örgütsel Vatandaşlık Davranışları	12	.876

Tablo 3.2. incelendiğinde Örgütsel Bağlılık, Etik Davranışlar ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ölçeklerine ait güvenirlik katsayısının oldukça yüksek oldukları görülmektedir.

Karakuş ve Aslan (2009) tarafından yapılan çalışmanın neticesinde örgütsel bağlılığın güvenirlik katsayısı ,83 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık için yapmış olduğumuz analizler neticesinde ise güvenirlik katsayısı çalışmamızda ,904 olarak bulunmuştur.

Çelebi ve Akbağ (2012) tarafından geliştirilen etik davranışlara ait ölçeğin güvenirlik katsayısı ,86 olarak verilmiştir. Tarafımızca uygulanan etik davranışlar ölçeğinin güvenirlik katsayısı ise ,920 olarak bulunmuştur.

Taştan ve Yılmaz (2008) yapmış oldukları istatistiksel analizler sonucunda ölçeğin güvenirlik katsayısını ,92 olarak tespit etmişlerdir. Kullanmakta olduğumuz ölçek için yapmış olduğumuz analizler neticesinde ise güvenirlik katsayısı ,876 olarak bulunmuştur.

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya ait betimleyici istatistikler ve korelasyon matrisi, ölçme modeli, genel yapısal model, alt boyutlarla ilgili yapısal modeller ile alt boyutlarla ilgili bulgular yer almaktadır.

4.1. Betimleyici İstatistikler ve Korelasyon Matrisi

Çalışmaya ait betimleyici istatistikler ve korelasyon katsayıları Tablo 4.1.'de görülmektedir.

Tablo 4.1. Değişkenlere ait betimleyici istatistikler ve korelasyon değerleri

Değişkenler	$\bar{x}$	Ss.	std h.	1	2	3
1. OB	3.962	.674	.037	1		
2. ED	4.586	.318	.017	.313**	1	
3. OVD	4.078	.475	.026	.479**	.341**	1

*p<.05, **p<.01

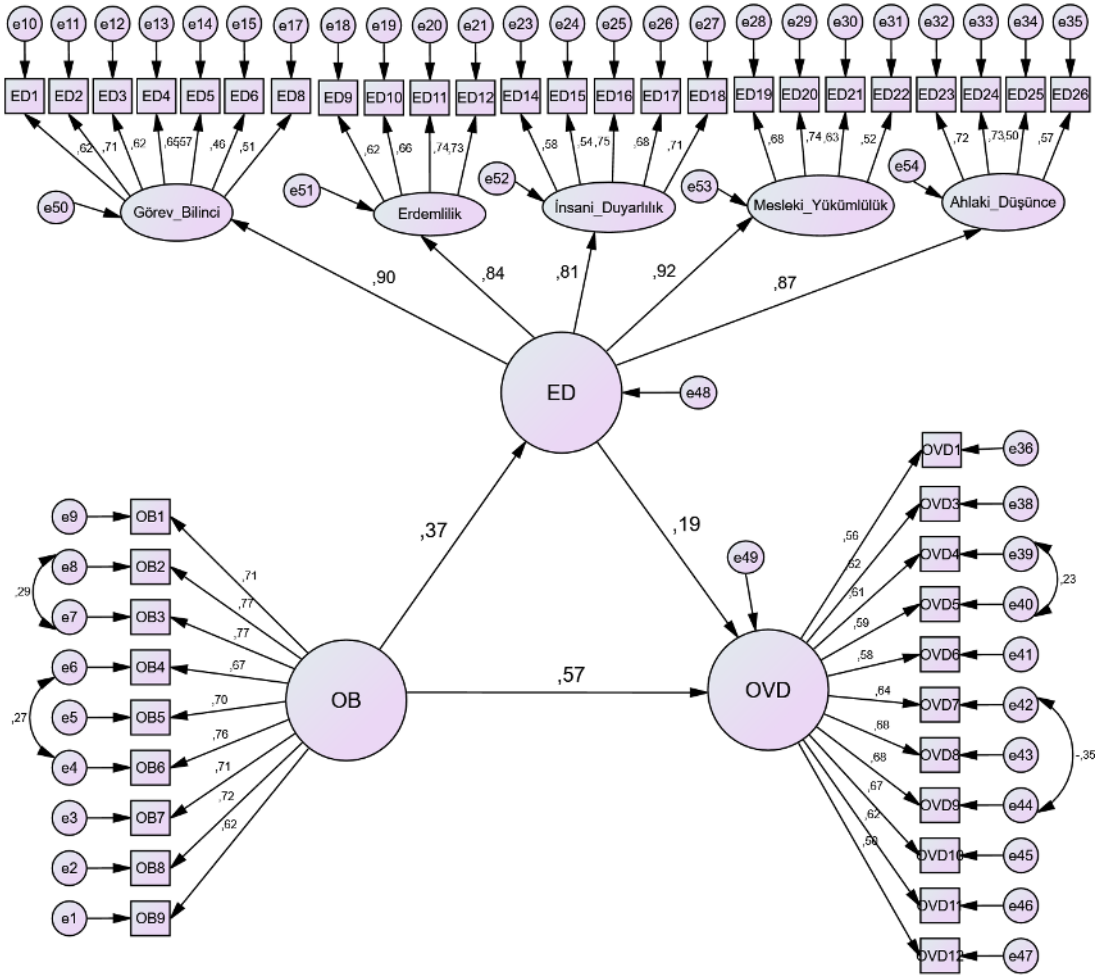
OB: Örgütsel bağlılık, ED: Etik Davranışlar, OVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Tablo 4.1.'e göre aritmetik ortalamalara bakıldığında, örgütsel bağlılık, etik davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları ortalama puanlarının yüksek olduğu; korelasyon sonuçlarına göre ise örgütsel bağlılık, etik davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları değişkenleri arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

4.2. Ölçme Modeli

Çalışmada kullanılan ölçeklerin uyum indekslerine uygun olarak modelden ED7, ED13 ve OVD2 maddeleri silinmiş ve dört hata kovaryansı eklenmiştir. Sırasıyla ED7, ED13 ve OVD2 maddeleri hata varyanslarının yüksek olması ve Ki-

kare testi sonucunu yükselttikleri için silinmiştir. Birbiriyle ilişkili olan OB2 ve OB3, OB4 ve OB6, OVD4 ve OVD5, OVD7 ve OVD9 maddeleri arasına hata kovaryansı eklenerek ölçme (measurement) modellerinde en iyi uyum (fit) değerlerine ($\chi^2=1379.894$, $sd=890$, $\chi^2/sd=1.550$, $p=0.000$, $RMR=0.018$, $RMSEA=0.041$, $GFI=0.844$, $IFI=0.915$, $TLI=0.909$, $CFI=0.914$) ulaşılmıştır. Modelde tüm örtük değişkenlerin birbirleriyle anlamlı ve yüksek korelasyona sahip oldukları bulunmuştur.

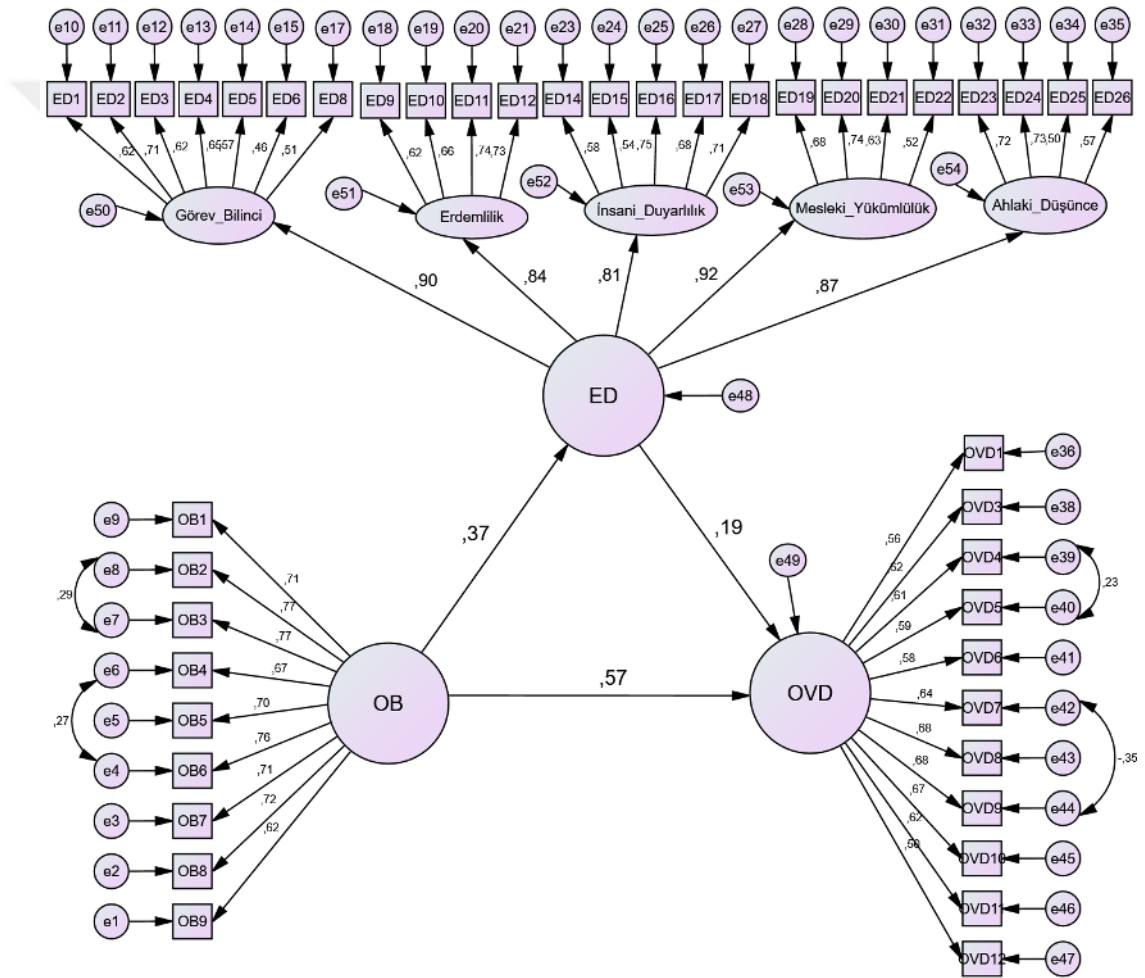


Şekil 4.1. Standardize edilmiş katsayılar ile ölçme modeli

ED: Etik Davranışlar, OB: Örgütsel Bağlılık, OVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Fit indisleri: $\chi^2=1379.894$, $sd=890$, $\chi^2/sd=1.550$, $p=0.000$, $RMR=0.018$, $RMSEA=0.041$, $GFI=0.844$, $IFI=0.915$, $TLI=0.909$, $CFI=0.914$

4.3. Genel Yapısal Model

Teorik varsayımlara dayalı olarak, genel yapısal modele ilişkin şekil aşağıdaki gibidir. Yapısal modele göre örgütsel bağlılık hem etik davranışları hem de örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca etik davranışlar da, örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir. Modelin uyum indeksleri ise ($\chi^2= 1379.894$, $sd= 890$, $\chi^2/sd= 1.550$, $p= 0.000$, $RMR= 0.018$, $RMSEA= 0.041$, $GFI= 0.844$, $IFI= 0.915$, $TLI= 0.909$, $CFI= 0.914$) olarak bulunmuştur.

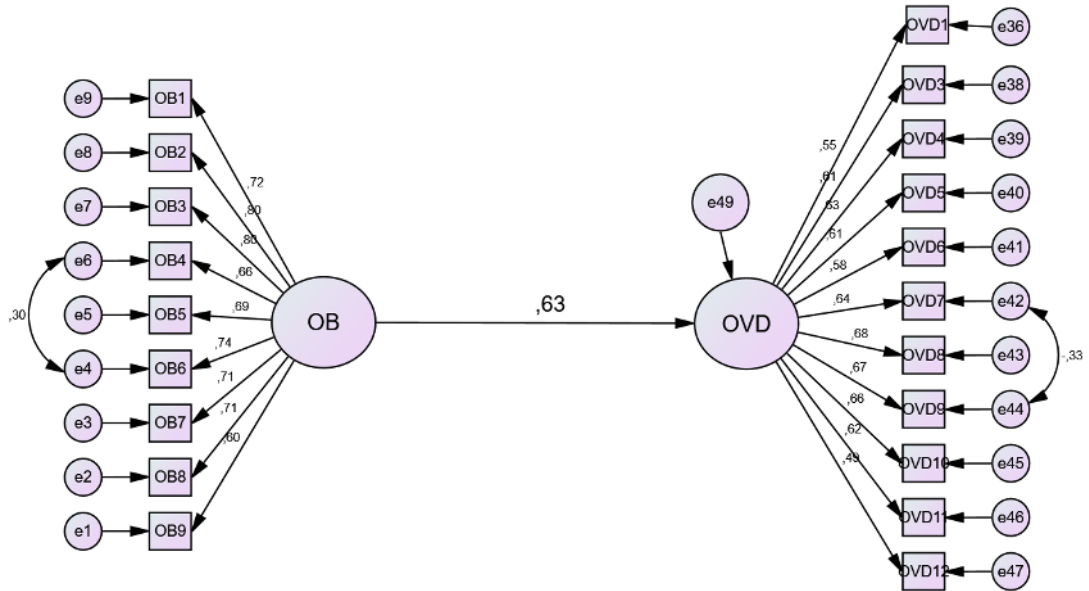


Şekil 4.2. Standardize edilmiş yol katsayıları ile yapısal eşitlik modeli

ED: Etik Davranışlar, OB: Örgütsel Bağlılık, OVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Fit indisleri: $\chi^2= 1379.894$, $sd= 890$, $\chi^2/sd= 1.550$, $p= 0.000$, $RMR= 0.018$, $RMSEA= 0.041$, $GFI= 0.844$, $IFI= 0.915$, $TLI= 0.909$, $CFI= 0.914$

4.4. Alt Boyutlarla İlgili Yapısal Modeller

Her bir ölçeğin toplam puanları üzerinden yola çıkarak oluşturulan yapısal modelden sonra, tek boyuttan oluşan “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları” ile beş alt boyutu bulunan etik davranışların her bir alt boyutu ile ayrı ayrı modeller oluşturulmuştur. Yapılan analizler sonucunda, anlamsız olan yollar silinmiş ve en iyi uyum değerlerine ulaşıldıktan sonra modellere son şekilleri verilmiştir. Etik davranışların alt boyutlarının kısmi aracılık rollerini tespit edebilmek için öncelikli olarak örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiye bakmak faydalı olacaktır.

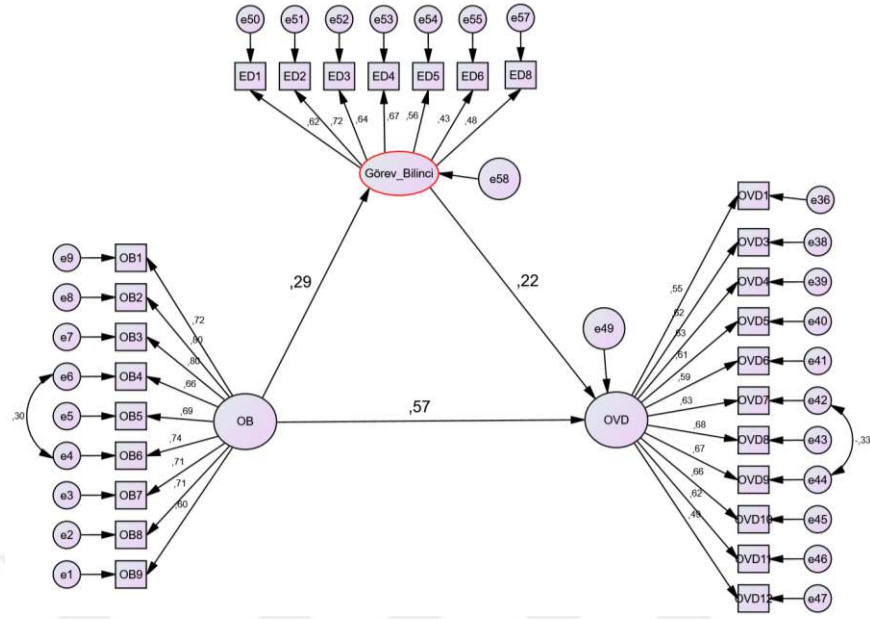


Şekil 4.3. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ait standardize edilmiş yol katsayıları ile yapısal eşitlik modeli

OB: Örgütsel Bağlılık, OVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Model uyum değerleri ($\chi^2 = 378.676$, $sd = 167$, $\chi^2/sd = 2.268$, $p = 0.000$, $RMR = 0.023$, $RMSEA = 0.062$, $GFI = 0.894$, $IFI = 0.925$, $TLI = 0.914$, $CFI = 0.925$) olarak bulunmuştur.

Şekil 4.3.'te örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

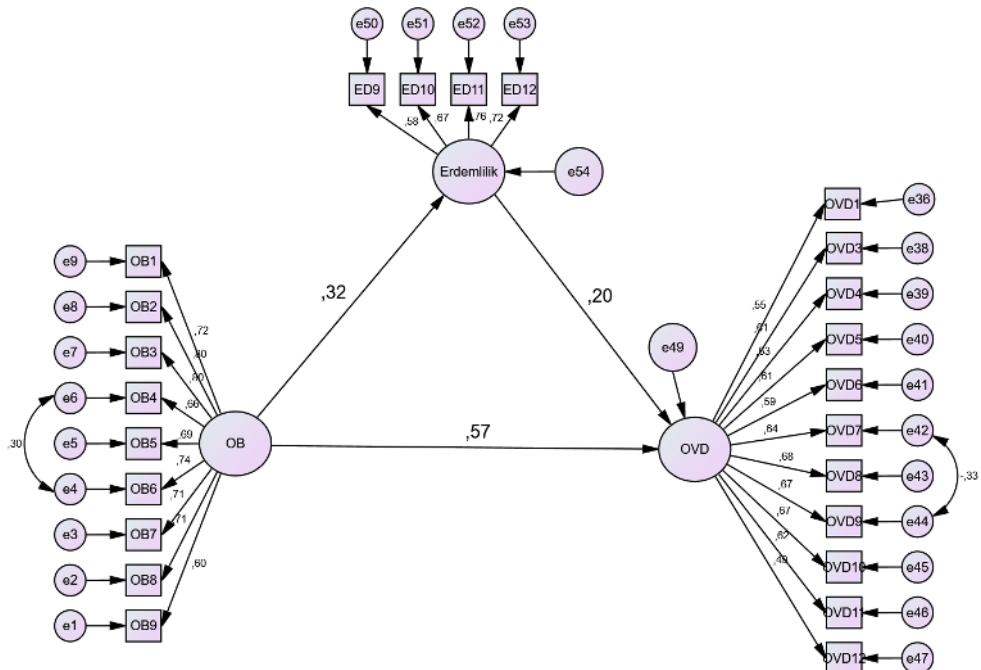


Şekil 4.4. Örgütsel bağlılık, görev bilinci ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ait standardize edilmiş yol katsayıları ile yapısal eşitlik modeli

OB: Örgütsel Bağlılık, OVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Model uyum değerleri ($\chi^2 = 573.705$, $sd = 319$, $\chi^2/sd = 1.798$, $p = 0.000$, $RMR = 0.020$, $RMSEA = 0.049$, $GFI = 0.885$, $IFI = 0.926$, $TLI = 0.917$, $CFI = 0.925$).

Şekil 4.4.'te görüldüğü üzere örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında görev bilinci eklendiğinde örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde kısmen bir azalma meydana gelmiş ve bu azalmanın anlamlı olduğu (.63'ten .57'ye) belirlenmiştir. Bundan dolayı görev bilinci, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahiptir.

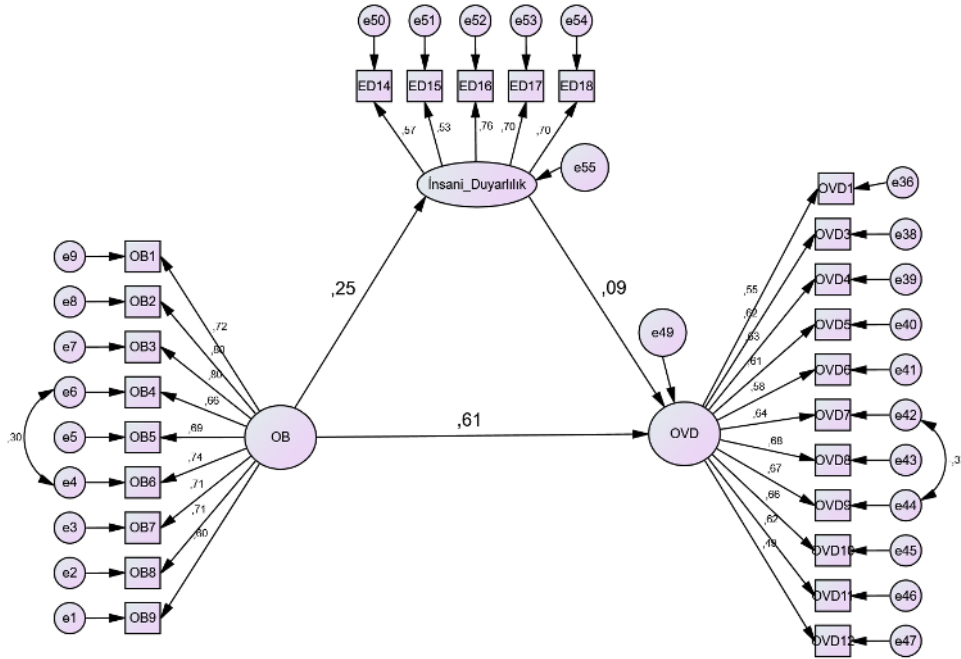


Şekil 4.5. Örgütsel bağlılık, erdemlilik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ait standardize edilmiş yol katsayıları ile yapısal eşitlik modeli

OB: Örgütsel Bağlılık, OVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Model uyum değerleri ($\chi^2= 483.864$, $sd=247$, $\chi^2/sd= 1.959$, $p= 0.000$, $RMR= 0.021$, $RMSEA= 0.054$, $GFI= 0.889$, $IFI= 0.927$, $TLI= 0.918$, $CFI= 0.926$).

Şekil 4.5. incelendiğinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında erdemlilik girince örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde kısmen bir azalma meydana gelmiştir. Meydana gelen bu azalmanın anlamlı olduğu (.63'ten .57'ye) belirlenmiştir. Bu sebeple erdemlilik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahiptir.

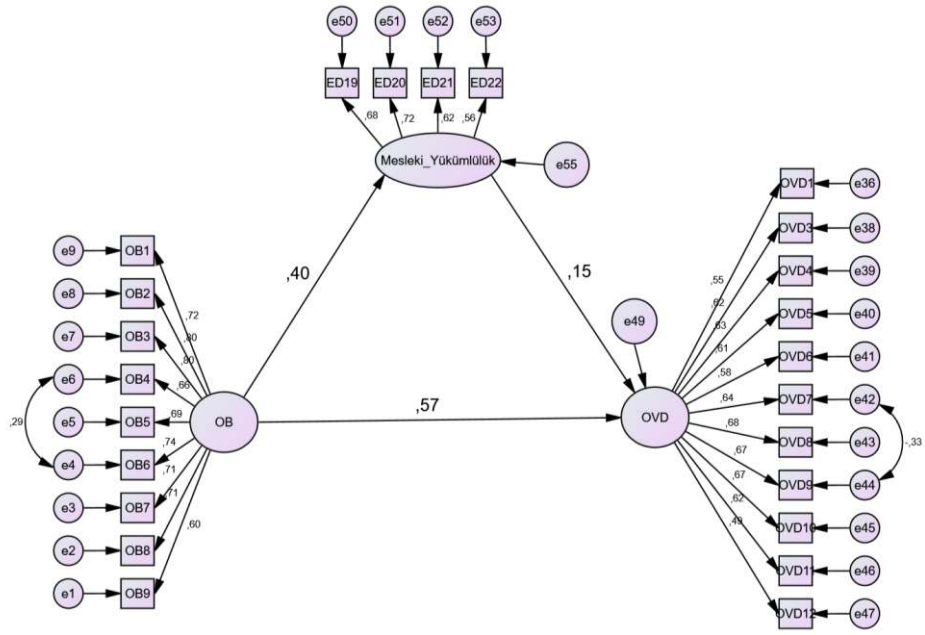


Şekil 4.6. Örgütsel bağlılık, insani duyarlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ait standardize edilmiş yol katsayıları ile yapısal eşitlik modeli

OB: Örgütsel Bağlılık, OVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Model uyum değerleri ($\chi^2= 521.101$, $sd=270$, $\chi^2/sd= 1.930$, $p= 0.000$, $RMR= 0.021$, $RMSEA= 0.053$, $GFI= 0.885$, $IFI= 0.924$, $TLI= 0.915$, $CFI= 0.924$).

Şekil 4.6.'da görüldüğü üzere örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında insani duyarlılık eklendiğinde örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde kısmen bir azalma meydana gelmiş ve bu azalmanın anlamlı olduğu (.63'ten .61'e) belirlenmiştir. Bu nispi azalmadan dolayı insani duyarlılık, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahiptir.

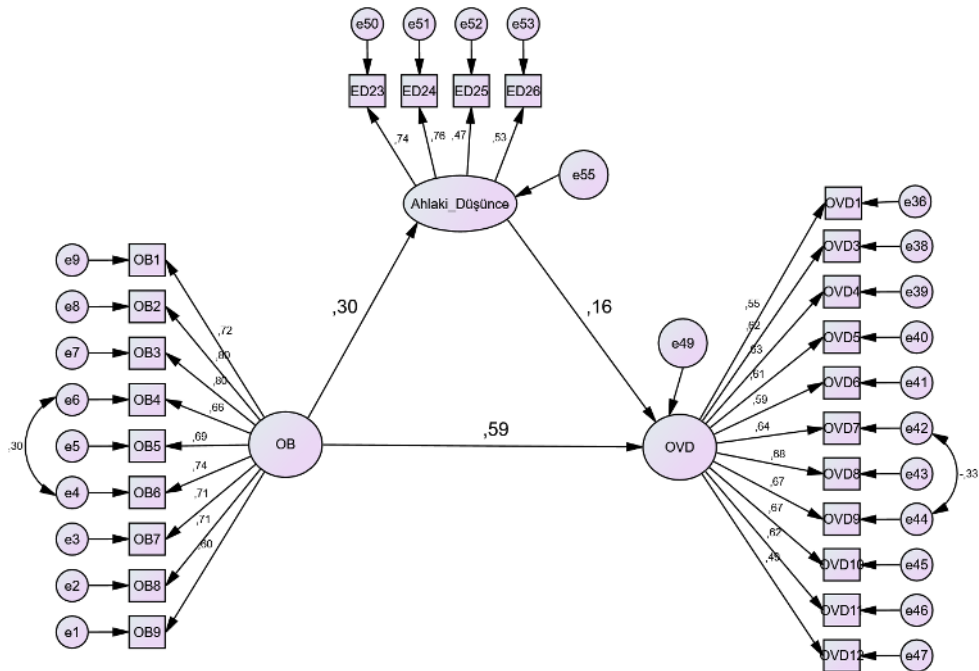


Şekil 4.7. Örgütsel bağlılık, mesleki yükümlülük ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ait standardize edilmiş yol katsayıları ile yapısal eşitlik modeli

OB: Örgütsel Bağlılık, OVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Model uyum değerleri ($\chi^2=478.211$, $sd=247$, $\chi^2/sd=1.936$, $p=0.000$, $RMR=0.021$, $RMSEA=0.053$, $GFI=0.891$, $IFI=0.927$, $TLI=0.918$, $CFI=0.926$).

Şekil 4.7'ye bakıldığında örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasına mesleki yükümlülük eklendiğinde örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde kısmen bir azalma meydana gelmiştir. Meydana gelen bu azalmanın anlamlı olduğu ($.63$ 'ten $.57$ 'ye) belirlenmiştir. Bundan dolayı mesleki yükümlülük, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahiptir.



Şekil 4.8. Örgütsel bağlılık, ahlaki düşünce ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ait standardize edilmiş yol katsayıları ile yapısal eşitlik modeli

Örgütsel Bağlılık, OVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışları

Model uyum değerleri ($\chi^2=463.725$, $sd=247$, $\chi^2/sd=1.877$, $p=0.000$, $RMR=0.021$, $RMSEA= 0.052$, $GFI= 0.892$, $IFI= 0.931$, $TLI= 0.922$, $CFI= 0.930$).

Şekil 4.8. incelendiğinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasına ahlaki düşünce eklendiğinde örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde kısmen bir azalma meydana gelmiş ve bu azalmanın anlamlı olduğu (,63'ten ,59'a) belirlenmiştir. Bu sebeple ahlaki düşünce, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahiptir.

4.5. Alt Problemlerle İlgili Bulgular

Araştırma problemlerimiz ile ilgili bulgular oluşturmuş olduğumuz tablo ve şekiller yardımıyla bu başlık altında incelenecektir. Herbir alt probleme ilişkin bulgular ilgili başlığın altında verilmiştir.

4.5.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile etik davranışları arasında bir ilişki var mıdır?

Tablo 4.1.'deki korelasyon sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile etik davranışları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Şekil 4.2. incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının sergilemiş oldukları etik davranışları pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Yani öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça göstermiş oldukları etik davranışların artması beklenir.

4.5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki var mıdır?

Tablo 4.1.'de bulununan korelasyon sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki görülmektedir. Yine aynı tabloda etik davranışlar ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Şekil 4.2. ve Şekil 4.3. incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının göstermiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Yani öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışları sergilerler.

4.5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin sahip olduğu etik davranışlar, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahip midir?

Tablo 4.1. incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, etik davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.1. incelendiğinde modelde bulunan tüm örtük değişkenlerin birbiriyle anlamlı ve yüksek korelasyona sahip oldukları görülmektedir.

Şekil 4.2. incelendiğinde öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık hem etik davranışları hemde örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca etik davranışlar da örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde etkilemektedir.

Şekil 4.4. incelendiğinde etik davranışların “görev bilinci” alt boyutu ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktayken, görev bilinci araya girdiğinde bu ilişkinin düzeyi biraz azalmaktadır. Bu nedenle, görev bilincinin örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğu söylenebilir.

Şekil 4.5.'e bakıldığında etik davranışların alt boyutu olan “erdemlilik” ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki

vardır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide, “erdemlilik” boyutu araya girince ilişkinin düzeyi biraz azalmaktadır. Başka bir ifadeyle; erdemlilik, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahiptir.

Şekil 4.6. incelendiğinde öğretmenlerin sahip oldukları etik davranışların alt boyutu olan “insani duyarlılık” ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir vardır. Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide “insani duyarlılık” boyutu araya girdiğinde ilişkinin düzeyi kısmen azalmaktadır. Diğer bir ifadeyle; insani duyarlılık, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahiptir.

Şekil 4.7.’ye bakıldığında öğretmenlerin sahip olduğu etik davranışların alt boyutu olan “mesleki yükümlülük” ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, “mesleki yükümlülük” araya girdiğinde bu ilişkinin düzeyinde azalma meydana gelmektedir. Bundan dolayı mesleki yükümlülüğün, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğu söylenebilir.

Şekil 4.8. incelendiğinde öğretmenlerin sahip oldukları etik davranışların alt boyutu olan “ahlaki düşünce” ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, “ahlaki düşünce” araya girdiğinde bu ilişkinin düzeyinde azalma meydana gelmektedir. Bundan dolayı ahlaki düşüncenin, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 4.2. Yapısal Eşitlik Modelinde Uyum İndekslerinin Kriterleri ve Kabulü İçin Kesme Noktaları

Uyum İndeksi	Kriterler	Kabul İçin Kesme Noktaları	Kaynak
X^2/nd	-	≤ 2 : mükemmel uyum	(Tabachnick ve Fidell, 2001).
	-	$\leq 2,5$: mükemmel uyum	(Kline, 2005).

		(küçük örneklemelerde)		
	-	≤ 3 : mükemmel uyum	(Kline, 2005; Sümer,	
		(büyük örneklemelerde)	2000).	
	-	≤ 5 : orta düzeyde uyum	(Sümer, 2000).	
RMR/ SRMR	0: mükemmel uyum	$\leq 0,05$: mükemmel uyum	(Brown 2006; Byrne, 1994).	
	1: uyum yok	$\leq 0,08$: iyi uyum	(Brown, 2006; Hu ve Bentler, 1999).	
		$\leq 0,10$: vasat uyum	(Kline, 2005).	
RMSEA	0: mükemmel uyum	$\leq 0,05$ mükemmel uyum	(Brown, 2006; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Raykov ve Marcoulides, 2008; Schumacker ve Lomax, 1996; Sümer, 2000).	
	1: uyum yok	$\leq 0,06$ iyi uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Thompson, 2004).	
		$\leq 0,07$ iyi uyum	(Steiger, 2007).	
		$\leq 0,08$ iyi uyum	(Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Jöreskog ve Sörbom, 1993; Sümer, 2000).	
		$\leq 0,10$ zayıf uyum	(Kelloway, 1989; Tabachnick ve Fidell, 2001).	
GFI / AGFI	0 (uyum yok)	$\geq 0,90$: iyi uyum	(Schumacker ve Lomax, 1996; Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008; Kelloway, 1989; Sümer, 2000).	
	1 (mükemmel)	$\geq 0,95$: mükemmel uyum	(Hooper, Coughlan ve	

	uyum)		Mullen,2008; Sümer, 2000).
CFI	0 (uyum yok)	≥ 0.90 : iyi uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Tabachnick ve Fidell, 2001).
	1 (mükemmel uyum)	≥ 0.95 mükemmel uyum	(Hu ve Bentler, 1999; Sümer, 2000; Thompson, 2004).

Kaynak: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, ss. 271-272

Tablo 4.3. Yapısal Eşitlik Modelinde Uyum İndekslerinin Kriterleri ve Kabulü İçin Kesme Noktaları (IFI ve TLI İçin)

Ölçüm Uyum İstatistiği	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	≥ 0.95	0,94-0,90
TLI	≥ 0.95	0,94-0,90

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2015, ss. 37

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu araştırmada, örgütsel bağlılık, etik davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki, ilişkisel tarama modellemesi aracılığıyla incelenmiştir. Bu model aracılığı ile bulunan bulguların literatür ile uyum durumları bu başlık altında tartışılacaktır.

5.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

“Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile etik davranışları arasında bir ilişki var mıdır”

Araştırmanın sonuçları, örgütsel bağlılığın etik davranışlar üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin çalıştıkları örgüte olan bağlılıkları onların daha fazla etik davranışlar sergilemesine yol açmaktadır. Aldemir (2012) tarafından yapılan araştırmada ortaya çıkan ilk sonuca göre, bireylerin çalışma etiği puanları yükseldikçe, örgütsel bağlılık puanlarının da yükseldiği belirlenmiştir. Buradan çalışma etiğine sahip olan bireylerin, örgütlerine karşı daha çok bağlılık yaşadıkları düşünülmektedir. Çalışma etiği ve boş zaman etiğinin, araştırmaya katılan bireylerin örgütsel bağlılıklarını, anlamlı düzeyde yordadığı belirlenmiştir. Burada çalışma etiği ve boş zaman etiğinin, örgütsel bağlılığın, önemli yordayıcıları olarak görülmektedir. Bir diğer sonuca göre, eğitim düzeyi bireylerin çalışma etiği anlayışları üzerinde etkilidir. İş yerinde, kurallara uyan sorumluluklarını bilen eğitilmiş bireylerin, iş hakkındaki süreçlere daha saygılı olmaları beklenir. Kendilerine, yönetici ve arkadaşlarına karşı, daha uyumlu olmaları, etik açıdan güçlü olmaları beklenir şeklinde açıklamaktadır. Çelebi ve Akbağ (2012) yapmış oldukları çalışma sonucunda öğretmenlerin mesleki

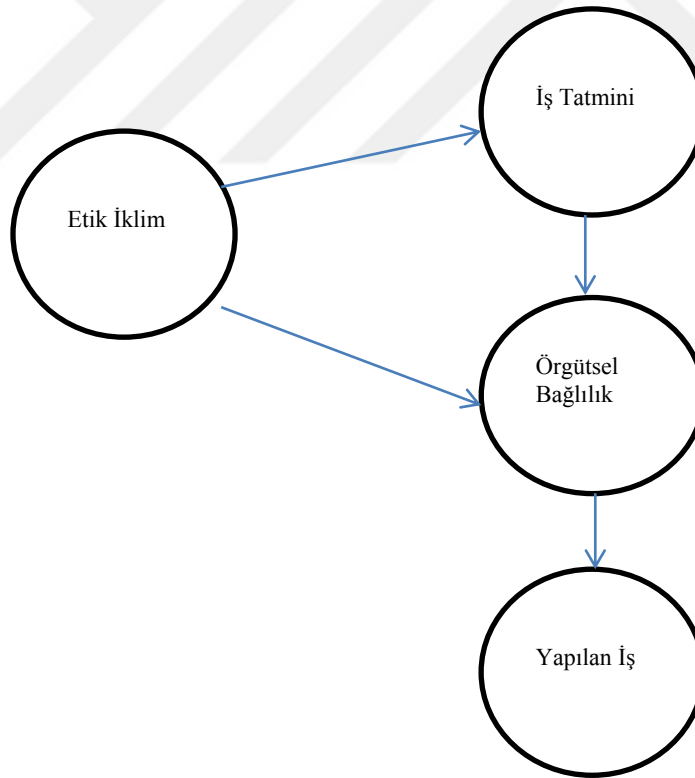
etik ilkelere sahip olduğunu ifade etmektedirler. Schwepker (2001) çalışması ile etik iklimin oluşturulması daha yüksek mesleki doyum, daha güçlü örgütsel bağlılık ve son olarak daha düşük işi bırakma niyeti gibi ilave faydalarının olabileceğini gösteriyor. Önemli bir şekilde, –sahalar- örgütten fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak ayrı olduklarına inanılan bu ilişkilerin bir tür sınır anahtarı bulunmaktadır. Bunun için (etik bir iklim oluşturmak için) harekete geçilmelidir.

Araştırma sonuçları aynı zamanda etik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu göstermektedir. Etik davranışları daha çok sergileyen öğretmenlerin çalıştıkları örgütte yani okullarında daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyecekleri, görev tanımlarında olmamasına rağmen çeşitli işleri gönüllü olarak yapabilecekleri söylenebilir. Aktay ve Ekşi' nin (2009) yapmış oldukları çalışmalarında, ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında gönüllülük, öz denetim, uyum ve güvenilirlik dışındaki tüm alt boyutlar arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Değerler arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları da olumlu yönde artmakta; değerler azaldıkça ise örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalma görülmektedir. Turnipseed (2002) tarafından yapılmış olan çalışma, etik değerlere sahip bireylerin örgütsel vatandaşlık davranışlarını gösterme düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Etik değerlere sahip çalışanların diğerkâmlık, üyelik erdemi, nezaket, sportmenlik ve vicdanlılık davranışlarını göstermeye daha istekli olduğu ve dolayısıyla etik değerleri yüksek bireylerin kendilerini örgüte ve örgütün amaçlarına daha fazla adanmış bulgulamıştır. Baker, Hunt ve Andrews (2006) yaptığı araştırmanın nihai sonucu olarak etik değerler, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık tutumlarının, etik davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttırdığı ve bunun sonucu olarak da örgütteki performans değerlerinin arttığını göstermektedir. Ruiz-Palomino ve Martínez-Cañas (2014) çalışmalarıyla etik kültür ile etik niyet ve örgütsel vatandaşlık bağlamında önemli rolünü göstermiştir. Özellikle kişi organizasyon uyumu, etik kültür ile etik niyet arasındaki bağı pozitif şekilde etkilemektedir. Fakat etik kültür ve örgütsel vatandaşlık davranışları ilişkisinde arabuluculuk etmemektedir. Çoğu çalışma etik kültürün ölçülerini tek ve dar boyutlu incelediği için belirtilen etik kültür ve etik niyet ilişkisi muhtemelen küçümsenmiştir.

Ancak bu çalışmada kapsayıcı etik kültür ölçüsü ve etik niyet arasındaki ilişki oldukça güçlü bulunmuştur. Etik kültürle ilişkili olarak da kişi örgüt uyumunun önemini göstermiştir. Kişi örgüt uyumu etik kültür ve etik niyetle ilişkisi pozitif bir şekilde etkilemektedir. Ancak etik kültür, örgütsel vatandaşlık davranışlarını kısmen etkilemektedir.

Eğitim sisteminin gücü büyük ölçüde öğretmenlerin kalitesine bağlıdır. Öğretmenlerin statüsü onların içinde bulunduğu toplumun sosyo-kültürel değerler sistemini yansıtır. Bu bağlamda düşünüldüğünde bugün öğretmenlerin toplum içinde işgal ettiği yer biriciktir ve oldukça önemlidir (George ve Sabapathy, 2011, ss. 90-91).

Etik iklim hem örgütsel bağlılık hem de iş tatmini üzerinde etkilidir. İş tatmini örgütsel bağlılığı etkiler. Örgütsel bağlılık ise yapılan işi etkiler, yapılan işi artırır (Schhwepker, 2001, s. 46).



Şekil 5.1 : Etik İklim, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık (Schhwepker, 2001, s. 46).

Diğer yazarların aksine öngörülü etik girişimler ekonomik performans üzerinde oldukça etkilidir. Çünkü etik davranışlar somut olmayan mal varlığını (değerleri) artırır ki bu iş başarısında hayati bir öneme sahiptir. Bu çalışmanın

sonuçları kurumsal etik kimliğin şirket performansı üzerindeki etkilerinin oldukça fazla olduğunu göstermesi bakımından önemlidir (Berrone, vd., 2007, s. 45).

5.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

“Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki var mıdır”

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu bağlamda öğretmenlerin örgüte olan bağlılıklarının artmasının onların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olmalarına yol açacağı söylenebilir. Uslu (2012) tarafından yapılan araştırmanın sonucunu örgütsel vatandaşlık davranışları ile örgütsel bağlılığı bütünleyerek şu şekilde açıklamaktadır: Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılık ile eş anlamlı olmamakla birlikte yakın ilişki içinde olduğu, örgütsel bağlılığın bazı boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilediği, örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılıktan daha geniş anlamlar ifade ettiği ve bu yüzden örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışının bir alt boyutu olduğu ya da örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel bağlılığın sonucu olduğu söylenebilir. Altunbaş (2009) ise yaptığı çalışma sonucunda çalışılan ortamın özellikleriyle çalışanda var olan niteliklerin uyumlu olması örgüt yaşamını etkileyen faktörlerden biridir. Her örgüt üyesi işinin anlamlı, kazanç sağlayıcı ve değerli olmasını ister. Örgüt çalışanları için huzurlu bir ortam ise üyeleri yaptıkları işten zevk alır. O örgütte iş performansı artar. Başka bir ifadeyle örgüt ve kişi arasındaki ilişki pozitif ise, birey daha çok çalışma gayreti gösterir ve örgütün amaçları daha hızlı gerçekleşebilir. Bir örgüt içindeki yüksek morale ve motivasyona sahip bireylerin örgütün işleyişini hızlandırmaları ve iş verimini artırmaları beklenebilir, şeklinde ifade etmektedir. Doğruel (2013) tarafından yapılan çalışmada çalışanların alt boyutları da dahil olmak üzere örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin varlığı ve derecesini belirlemeye yönelik olarak yapılan korelasyon ve basit regresyon analizi ile ilgili olarak elde edilen sonuçlara göre çalışanların devam bağlılıkları ile vicdanlılık boyutu arasında ve duygusal bağlılıkları ile örgütsel erdem boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Gautam, Van Dick, Wagner, Upadhyay ve Davis

(2005) çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizi ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının iki faktörü olan özgecilik ve gönüllüğü ortaya çıkarmıştır. Yapısal eşitleme modeli bir yandan duygusal ve normatif bağlılık arasında diğer yandan da örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Devam bağlılığı gönüllülükle negatif ilişkili iken özgecilekle ilişkili değildir. Sonuçlar böylelikle araştırma altında olan bölgesel alanda yapının ve konseptin işe yararlılığını doğrulamıştır. Chughtai ve Zafar (2006) yapmış oldukları bu çalışmada örgütsel bağlılığın işe gelmeme ve vatandaşlık gibi örgütsel sonuçları incelenmemesine rağmen önceki araştırma işe gelmemenin bağlılıkla negatif ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu bilgi ışığında, denilebilir ki yüksek bağlılığı olan fakülte üyeleri kendi buluşlarına pozitif katkıda bulunma ve işe gelme istekleri daha güçlü olmakta, yani daha düşük işe gelmeme oranına sahip olmaktadır. Buna ek olarak yüksek bağlılığı olan öğretmenler kendi kuruluşlarının istediği görevden daha fazlasını yapmaya daha istekli olmaktadır –yani örgütsel vatandaşlık davranışını daha sık göstermektedirler. Tüm bunlar eğitim kurumlarının etkililiğini arttırmakta fakülte üyelerinin güçlü örgütsel bağlılık ile tutmaya çalışan kuruluşlar daha güvenilir, motive olmuş ve adanmış, öğretmenlerinden daha çok fayda sağlamada daha iyi durumdadır.

Ersözlu (2012) yaptığı araştırmadan elde edilen bulgular ışığında, öğretmenlerin genel iş doyumunu düzeylerinin “orta”, genel örgütsel bağlılıklarının “düşük” ve genel örgütsel vatandaşlık davranışlarının ise “yüksek” düzeyde olduğu belirlemiştir. Öğretmenlerin örgüte bağlılıkları düşük olmasına rağmen iş doyumlarının orta ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının yüksek olması oldukça ilginç bir sonuçtur. Öğretmenler spesifik olarak bir kuruma bağlı olmaksızın işlerini hangi okulda yaparlarsa yapsınlar bundan memnun, örgütsel değerlere saygılı ve vatandaşlık davranışlarını yerine getiriyor olabilirler. Bu durumun nedeni, öğretmenlerin nerede olursa olsun sadece yaptıkları işe yönelik öğretme motivasyonlarına bağlı olabileceği gibi, tamamen kişisel nedenlerden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca bu durum, öğretmenlerin iş doyumları ve örgütsel vatandaşlıklarının onların örgütsel bağlılıklarıyla düşük düzeyde bir sebep sonuç ilişkisine sahip olmasından da kaynaklanmış olabilir. Örgütsel bağlılığın hem doğrudan hem de iş doyumunu aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde etkili olduğu

belirlemiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının hem doğrudan hem de iş doyumu aracılığıyla örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkilemesi; iş doyumu ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında da bir sebep sonuç ilişkisinin göstergesi olabileceği için iş doyumunun arttırılması örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasını sağlayabilir, diyerek olayı farklı bir bakış açısı ile yorumlamıştır.

Öğretmenlerin karar verme sürecine aktif katılmaları mesleki gelişme, statü, öz etkililik, öz kontrol, etkileme gücü gibi etkenler öğretmen güçlendirilmesinde etkilidir. Öğretmenlerin güçlendirilmesi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki araştırmaları öğretmenlerin güçlendirilmesi ve performansının yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Yüksek düzeyde güçlendirilmiş bireyler, düşük düzeyde güçlendirilmiş bireylere göre yeni ürünler ortaya koymada ve yaratıcı problem çözmede çok daha etkilidirler. Güçlendirilmiş bir öğretmen bütün mekanikleşme ve motivasyon kırıncı etkilere rağmen kendisi hedef belirleyen ve hedeflerini güncelleyen bireyler yetiştirmekten tatmin olur (Bogler ve Somech, 2005, ss. 423-424). Birliktelik sosyal etkinlikler ile örgütsel grup üyeleri ve yöneticileri, iş başarısı ve hiyerarşik gelişim gibi çeşitli veriler bağlılığı belirler. Önceki çalışmalar benzer deneyimler yaşayan bireylerin örgütsel bağlılığının yüksek olduğunu açıklamıştır. Bundan dolayı örgütsel yöneticiler ile örgütsel çalışanların sosyal etkileşimleri grup bütünleşmesinde ve örgütün tutumlarında belirleyicidir (Buchanan, 1974, ss. 544-545).

Örgütsel bağlılıkla ilgili birçok araştırma sanayi kuruluşları ve mesleki psikoloji alanında yapılmıştır. Eğitim kurumlarındaki örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalar ise oldukça azdır. Öğretmenler arasındaki iş miktarı özellikle iyi öğretmenlerdeki sessizlik, eğitim sistemi için yüksek maliyete ve çıkarıma sebep olabilir. Bundan dolayı tecrübeleriyle ve öğretme yetenekleriyle iyi öğretmenler diğer araştırmalar ile alınmalıdır. Bu çalışmanın temel amacı Pakistan Üniversitesi öğretim görevlileri arasında örgütsel bağlılık, kişisel özellikler ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi göstermektir. Öğretmenlerin iş tatmini, kişisel özellikleri ve örgütsel bağlılık yüksek derecede ilişkilidir (Chughtai ve Zafar, 2006, s. 40).

Örgütsel vatandaşlık davranışları önemli derecede birbiri ile ilişkilidir. Ayrıca ÖVD ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında önemli ölçüde pozitif

bir ilişki vardır. Fakat devam bağlılığı ile ÖVD arasında önemli bir ilişki bulunmamıştır (Guatam vd., 2005, ss. 10-11).

5.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma ve Sonuç

“Öğretmenlerin sahip olduğu etik davranışlar, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahip midir”

Yapısal modele göre örgütsel bağlılık hem etik davranışları hem de örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir. Etik davranışlar, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahiptir. Aksoy (2012) yapmış olduğu çalışmada hem örgütsel nitel performansa hem de örgütsel nicel performansa en fazla etik liderliğin etki ettiğini bunu ÖVD ’den sivil erdem ve centilmenlik davranışının takip ettiğini söyleyerek örgütsel performans, örgütsel vatandaşlık davranışları ve etik davranışlar arasındaki ilişkiye işaret etmiştir. Bogler ve Somech (2004) karar vermeye katılımın örgütsel vatandaşlık davranışlarının habercisi olduğu bulgusuna dayanarak, okul yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının doğası olan ekstra rolün sabit rolden önemli olduğunu kabul etmesi gerektiğini belirtmiştir. Yönetici ile beraber karar verme sürecine katılımın öğretmenlerin kuruma (örgüte) karşı bağlılık duygusu ve ekstra rol davranışına (örgütsel vatandaşlık davranışına) yansıtacağı bir gerçektir. Öğretmenlerin karar verme sürecine katılması onların kendilerini okulda güçlenmiş hissetmesini sağlayabilir.

Etik Davranışlar Ölçeği’nin her bir alt boyutu ile ayrı ayrı modeller oluşturulmuş ve oluşturulan modellerde anlamsız olan yollar silinerek modellere son şekli verilmiştir. Şekil 4.4.’te görüldüğü üzere örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasına görev bilinci eklendiğinde örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde kısmen bir azalma meydana gelmiş ve bu azalmanın anlamlı olduğu (,63’ten ,57’ye) belirlenmiştir. Bundan dolayı görev bilinci, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahiptir.

Şekil 4.5. incelendiğinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasına erdemlilik girince örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde kısmen bir azalma meydana gelmiştir. Meydana gelen bu azalmanın anlamlı olduğu (,63'ten ,57'ye) belirlenmiştir. Bu sebeple erdemlilik, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahiptir.

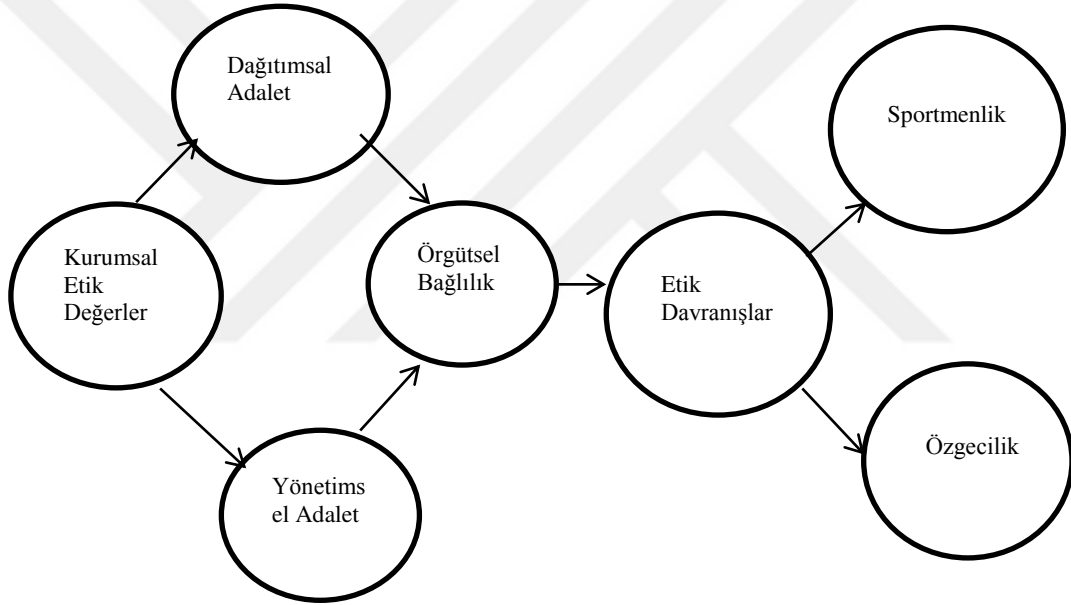
Şekil 4.6.'da görüldüğü üzere örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasına insani duyarlılık eklendiğinde örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde kısmen bir azalma meydana gelmiş ve bu azalmanın anlamlı olduğu (,63'ten ,61'e) belirlenmiştir. Bu nispi azalmadan dolayı insani duyarlılık, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahiptir.

Şekil 4.7'ye bakıldığında örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasına mesleki yükümlülük eklendiğinde örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde kısmen bir azalma meydana gelmiştir. Meydana gelen bu azalmanın anlamlı olduğu (,63'ten ,57'ye) belirlenmiştir. Bundan dolayı mesleki yükümlülük, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahiptir.

Şekil 4.8. incelendiğinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasına ahlaki düşünce eklendiğinde örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde kısmen bir azalma meydana gelmiş ve bu azalmanın anlamlı olduğu (,63'ten ,59'a) belirlenmiştir. Bu sebeple ahlaki düşünce, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahiptir.

Ülkü (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin sahip oldukları iş etiğinin alt boyutlarından “görev bilinci” “mesleki yükümlülük”, “erdemlilik” ve “ahlaki düşünce” boyutları, onların örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin genel ortalamasını anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır. Öğretmenlerin sahip oldukları iş etiği alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerinin genel ortalamasını olumlu yönde etkilemektedir şeklindeki tespiti analiz sonuçlarımızı destekler niteliktedir.

Baker, Hunt ve Andrews (2006) yaptıkları çalışmalar neticesinde kurumsal etik değerlerin; dağıtımsal adalet ve yönetsel adalete teşvik ettiğini belirtmişlerdir. Kurum içinde çalışan bireyler adalet duygusu ile yönetildiklerini algıladıklarında örgütsel bağlılıkları güçlenir. Örgütsel bağlılıkları güçlenen bireyler örgütün değerlerini benimser. Kuruma karşı olumlu duygular geliştirir ve devam bağlılığı artar. Bunun bir sonucu olarak etik davranışlar sergiler. Etik davranışlar ise örgütsel vatandaşlık davranışlarından sportmenlik ve özgeciliğin gösterilmesine sebep olur. Böylece birey iş ile ilgili zorlukların farkında olur ve bu zorlukları kabullenir (sportmenlik). Ayrıca herhangi bir menfi beklenti oluşturmada kurumdaki bireylere yardım eder (Baker vd., 2006, ss. 850-851).



Şekil 5.2 :Kurumsal Etik Değerler, Örgütsel Adalet, Yönetimsel Adalet, Örgütsel Bağlılık, Etik Davranışlar, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları (Baker vd., 2006, s. 850).

Öğretmenlerin güçlendirilmesi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki güçlü ilişkinin varlığı çalışmanın temelini oluşturmuştur. Öğretmenlerin güçlendirilme düzeyleri okul çıktısının (öğrencilerin) oluşmasında önemli bir yere sahiptir. Çeşitli sınırlamalardan dolayı yeteri kadar güçlendirilmeyen öğretmenlerin okul çıktıları istenilen düzeyde değil iken yeteri kadar güçlendirilen öğretmenlerin okul çıktıları güçlü, öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yüksektir. Öğretmenlere (ki onlar duygusal profesyoneldir) kendini geliştirecek fırsatlar sunulduğunda ve okula katkı yapacak

imkânlar sunulduğunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları artar. Bu çalışma öğretmenleri güçlendirmek ve öğretmenlere kendilerini güçlendirecek fırsatlar sunmanın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının arttırdığını göstermesi bakımından önemlidir (Bogler ve Somech, 2004, s. 286).

Ülkemizde eğitim alanında yapılan çalışmalar büyük çoğunlukla kişisel değişkenlerin incelenmesini içerdiği için bu şekilde yapısal eşitlik modeli ile yapılan araştırma sonuçlarını desteklemek bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Aslında kişisel değişkenlerle yapılan analizler araştırma alanıyla ilgili yapılacak kursların, seminerlerin ve bunların dışındaki yetiştirmeye dönük programların planlanmasında hazırlanmasında ve uygulanmasında oldukça önemlidir. Ancak kişisel değişkenler dışında örneklem grubuna dâhil olan bireylerin kavramlar arasındaki ilişkileri nasıl yorumladığına ilişkin verilerde oldukça önemlidir. Bireylerin kavramlar arasındaki ilişkiyi düşünsel, duygusal ve ruhsal olarak nasıl tasvir ettiği ile bunu zamanla bedensel, ruhsal, düşünsel duygusal eylemlere nasıl yansıttığı da oldukça önemlidir. Ülkemizde bu anlamda yapılan çalışmalarda kişisel değişkenlerle yapılan analizler oldukça önemlidir. Ancak kavramlar arasındaki ilişkilerin irdelendiği farklı modellerle yapılan araştırma sonuçları da en az kişisel değişkenler kadar önemli olduğu için yapılacak çalışmalarda bu yöntemlere de yer verilmelidir.

BÖLÜM VI

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde tez ile ilgili istatistiksel bulgulardan faydalanılarak sonuçlar ve elde edilen sonuçlardan yola çıkarak öneriler sunulacaktır.

6.1. SONUÇLAR

Araştırma bulgularına ve ilgili literatür kapsamındaki araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık ile sergilemiş oldukları etik davranışlar arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Bu durumdan hareketle okulunu seven, okulun normlarını benimseyen ve okula düzenli olarak devam eden öğretmenlerin bulunduğu kurumda daha yüksek bir görev bilincine sahip olacağı, daha erdemli davranışlarda bulunacağı, insani duyarlılığının yüksek olacağı, mesleki yükümlülüklerini daha iyi yerine getireceğini söyleyebiliriz.
2. Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık ile öğretmenlerin göstermiş olduğu örgütsel vatandaşlık davranışları arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Eğer bir öğretmen okulunu seviyorsa okulun değerlerini içselleştirmişse ve okula devamlılık konusunda gerekli hassasiyeti gösteriyorsa çalışma arkadaşlarına gönüllü olarak yardım eder, okulun kaynaklarını israf etmeden yerli yerinde kullanır, okulun yasal amaçlarına ulaşması için azami çabayı sarfeder, okulda karşılaşılabilecek problemlere çeşitli önlemler alır, bir problemle karşılaşıldığında ise sızlanmak yerine çözüm önerileri geliştirmesi beklenir.
3. Öğretmenlerin sahip oldukları etik davranışlar ile öğretmenlerin sergilemiş oldukları örgütsel vatandaşlık davranışları arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Eğer öğretmenler ileri bir görev bilincine sahip, erdemli, insani duyarlılıklar yüksek, mesleğinin gerektirdiklerinin farkında ve her açıdan ahlaklı bir birey olursa çalışma ortamında bulunan bütün bireylere gönüllü olarak yardım

ederler, kendisinden beklenen davranışların ötesinde davranışlar sergilerler, örgütsel amaçlarla kendi amaçlarını birleştirirler, yüksek bir öngörü kapasitesine sahip oldukları için problemlerin ortaya çıkmasını engellerler yada bir problem durumunda sızlanmak ve şikayet etmek yerine problemin yaygınlaşmasını ve duyulmasını engelleyecek çözüm önerileri sunarlar.

4. Öğretmenlerin sahip oldukları etik davranışlar öğretmenlerin okula yönelik olarak hissettikleri örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında kısmi aracılık rolüne sahiptir. Yani öğretmenlerin sergiledikleri etik davranışlar arttıkça benzer bir oranda sahip oldukları örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları da artar.

5. Örgütsel bağlılık hem etik davranışları hemde örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilme sıklığını arttırmaktadır. Bu durumun eğitim kurumlarında duygusal bağlılığın, okula devam anlamında bağlılığın, okulun değerlerini benimsemenin, kararlara etkin katılımın diğer bütün unsurlar üzerinde ne kadar etkili olduğunu görmek bakımından önemlidir.

6. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda yaptıkları görevleri daha istekli yapmaları, eğitim öğretim sürecinde aktif olarak rol almaları, katılımcı bir yönetim anlayışı olan yönetişim ile yönetilmeleri önem arz etmektedir. Bunun sonucunda ise örgütsel bağlılıklarının artmasıyla daha fazla etik davranışlar sergilemeleri sağlanacaktır. Dolayısıyla etik davranışlar sergileyen öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları göstermeleri de olumlu şekilde etkilenecektir.

7. Okulların faaliyetlerini verimli ve etkili bir şekilde gerçekleştirmeleri için en önemli paydaşlardan biri öğretmenlerdir. Eğer öğretmenlerin okulların eğitim öğretim süreçlerinde daha aktif rol almaları isteniyorsa katılımlı yönetim anlayışı ile yönetilmeleri örgütsel bağlılıklarını artıracaktır. Örgütüne bağlılık hisseden bireyler ise hem daha olumlu davranışlar sergileyerek güçlü bir okul kültürünün oluşmasına katkıda bulunacak hem de görev tanımlarında yer almayan işleri de gönüllü olarak yaparak eğitim-öğretim sürecine olumlu katkılar yapacaklardır.

6.2. ÖNERİLER

6.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

Öğretmenlerden beklenen örgütsel bağlılık tutumlarının gelişmesi, etik davranışların ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenecek iş performansının artması için aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artmasına dönük çalışmalar yapılmalıdır. Bu çalışmalar hizmetiçi eğitim kurslarından ziyade öğretmen yetiştiren eğitim kurumlarında yapılmalıdır. Çünkü çalışmakta olan öğretmenler çoğu zaman hizmet içi eğitim kurslarını gereksiz iş yükü olarak algılamaktadırlar.

Öğretmenlerin etik davranışlar geliştirmesine dönük çalışmalar yapılmalıdır. Etik davranışların farkında olan öğretmenler öğrencilerini tanımaya çalışır, öğrencilerin sorunlarına daha çok zaman ayırırlar, başkalarına ön yargılı yaklaşmazlar, daha çok empati kurarlar, mesleği ile ilgili gelişmeleri yakından takip ederler, öğrencilerini sorumluluk almaya daha çok teşvik ederler, insan ilişkilerinde daha yapıcı olurlar.

Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları geliştirmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Öğretmenler rol ötesi gönüllü davranışların farkında olduklarında eğitim ortamlarında daha yapıcı çözüm önerilerinde bulunabilirler.

Ülkemizde bir kuruma yönetici ya da öğretmen olarak atanan bir öğretmen bir mana da ömür boyu işini garantiye almış olmaktadır. Bunun farkında olan bireyler için mevcut bilgisinin müdafaası için mümkün olan en az değişim ya da değişime mümkün olduğu kadar çok direnç gösterme davranışı görülmektedir. Oysa etik olan değişime direnç göstermek yerine değişimin öncüsü olmaktır. Öyleyse değişime uyum sağlamak yada değişim için önayak olmakla ilgili eğitimlerde verilmelidir.

Öğretmenlerin sahip oldukları örgütsel bağlılık kurumlarındaki birçok değişkenden etkilenebileceği gibi kurum yöneticilerinin davranışlarından da etkilenir. Kurum yöneticilerinin seçimi çok titiz bir araştırma ve çalışmanın sonucunda yapılmalıdır. Kurum yöneticilerine personeli ile ilgili değerlendirme yetkisi verilmeli ve bu değerlendirmenin objektif yapıldığının takibi yapılmalıdır. Kurum amirleri bu değerlendirmeyi etik kurallara uygun, adalet ve eşitliğin ince

çizgisinde yapmalı ve bu değerlendirme sonuçlarından dolayı yatay ve dikey hesap verebilir durumda olmalıdır. Bu şekilde oluşturulan sistemlerde örgütsel bağlılık artacak ve bu durum etik davranışların sergilenmesine sebep olacaktır.

Öğretmenlik mesleğine mensup bireylerin yüksek lisans ve doktora gibi mesleki becerilerini arttırıcı eğitim faaliyetlerine katılması halinde özellikle alanı ile ilgili ya da Eğitim Bilimlerinin dalları ile ilgili yapacağı eğitimler ekonomik açıdan desteklenmeli, araştırma imkânları tanınmalı, uluslararası veri tabanlarına ve makalelere ulaşmasını sağlayacak düzenlemeler yapılmalı, zaman konusunda da yardımcı olunmalıdır. Kendisini alanı ile ilgili yetiştiren öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (mesleki bağlılığı) artacak etik davranışları daha sık sergileyecek ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını içselleştirecektir. Çünkü örgütsel bağlılık, etik davranışlar, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel adalet, iş etiği gibi kavramların farkında olmayan bireyler bunların gerekliliklerinin de farkında olmazlar.

Okullarda etik değerlerle ilgili gerek ders müfredatlarında gerekse müfredat dışı etkinliklerle bir farkındalık oluşturulmalı etik değerlerin içselleştirilmesi sağlanmalıdır.

Türkiye’de eğitim; iş etiğine sahip, örgütüne ve mesleğine sadakatle bağlı, yaptığı işten tatmin olan, görev bilinci ve performansı yüksek bireylerin yetişmesi için bütün unsurlarıyla ve dinamikleriyle yeniden düzenlenmelidir.

6.2.2. Araştırmacılara Öneriler

Yapılacak araştırmalarda kişisel değişkenlerle yapılan analizlerle birlikte kavramlar arasındaki ilişkilerin yordandığı yöntemler de kullanılmalıdır.

Etik ilkelerin; örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, iş tatmini, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi kavramlarla olan ilişkileri incelenerek bu ilişkilerin önemine işaret eden daha geniş kapsamlı örneklem grubuna hitap eden çalışmalar yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akarsu, B. (1988). *Felsefe Terimleri. Sözlüğü*, İnkıUlp, İstanbul.
- Akgüney, E. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Aksoy, S. (2012). *Etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansa etkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Aktay, A.(2008). *Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Aktay, A., & Ekşi, H. (2008). *Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Akyıldız, S. (2007). *İlköğretim denetmenlerinin etik davranışlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi: Diyarbakır ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Aldemir, A. (2012). *‘‘Çalışma Etiği ve Boş Zaman Etiği’’ değerlerinin ‘‘Örgütsel Bağlılık’’ üzerindeki etkileri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Altunbaş, A. (2009). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve çalışma değerlerinin analizi (Altındağ İlçesi Örneği)*. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Altuntaş, S. (2008). *Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile kişisel-mesleki özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Arıkan, E. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Arlı, D. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgüt kültürü algıları ve örgütsel güven düzeyleri açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Atalay Tutan, A. (2006). *İşletmelerde iş etiğinin değerlendirilmesi ve bir kamu kurumunda uygulanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Aydın, A. (2010). *İlköğretim öğretim öğretmenlerinin mesleki bağlılıklarına etki eden faktörler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Ayvaz, A. (2012). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının toplumsal vatandaşlık içerisindeki konumu ve birbirleriyle olan etkileşimi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.

- Baker, T. L., Hunt, T. G., & Andrews, M. C. (2006). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59(7), 849-857.
- Balay, R. (2000). *Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.
- Bektaş, Ç., & Köseoğlu, M. A. (2008). İş etiği ve iş etiğinin yayılım süreci. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1).
- Berber, A. (2010). *Çalışanların örgütsel adalet algılamaları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Berrone, P., Surroca, J., & Tribó, J. A. (2007). Corporate ethical identity as a determinant of firm performance: A test of the mediating role of stakeholder satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 76(1), 35-53.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and teacher education*, 20(3), 277-289.
- Bogler, R., & Somech, A. (2005). Organizational citizenship behavior in school: how does it relate to participation in decision making?. *Journal of Educational Administration*, 43(5), 420-438.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 533-546.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(1), 5-34.
- Calabrese, R. (1989). Effective Principals Must Be Ethical: Ethics for Principals. *The Education Digest*, 54(7), 16.
- Celep, C., Bülbül, T., & Tunç, B. (2000). Aday Öğretmenlerin Adanma Odakları. VIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bilimsel Çalışmaları, 1, 569-575.
- Chen, C. F. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management*, 12(5), 274-276.
- Chiok Foong Loke, J. (2001). Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. *Journal of nursing management*, 9(4), 191-204.

- Chughtai, A. A., & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers.
- Çakmakci, O., & Rolland, J. (2006). Head-worn displays: a review. *Journal of display technology*, 2(3), 199-216.
- Çelebi, N., & Akbağ, M. (2012). A Study for Identification of Ethical Conduct of the Teachers Working at Public High Schools.
- Çelik, M. (2007). *Örgüt Kültürü ve örgütsel vatandaşlık davranışı-bir uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelikten, M., Şanal, M., & Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çeribaş, E. (2007). *Yöneticilerin kişilik özelliklerinin iş etiğine etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çıra, A. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışanlar açısından sonuçları: Otel çalışanlarına yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Ankara.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Pegem Yayıncılık
- Daştan, Z. (2013). *Çalışanların duygusal zeka düzeyleri ile iş etiğine bakış açıları arasındaki ilişki ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- DiPaola, M. F., Tarter, C. J., & Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship in schools: The OCB scale. *Educational leadership and reform*, 4, 319-341.
- Doğruel, H. (2013). *Yönetimsel değerlerin önem düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Doğrul, M.A. (2013). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: Afyon Meslek Yüksek Okulunda Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Erdoğan, Ç. (2007). *İlköğretim okulu müdürlerinin etik davranışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, TC Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Ersözlü. A. (2012). *Okul Yöneticilerinin Yönetimsel Güçlülük Düzeylerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Doyumuna Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Erturhan, H. (2011). *İş Etiği ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339-349.
- Gale, B. (2010). *Örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Osmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Garg, P., & Rastogi, R. (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public and private schools of India. *International Journal of Educational Management*, 20(7), 529-541.
- Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8(3), 305-314.
- George, L., & Sabapathy, T. (2011). Work motivation of teachers: Relationship with organizational commitment/La motivation au travail des enseignants: la relation avec l'engagement organisationnel. *Canadian Social Science*, 7(1), 90.
- Halıcı, A. (2000). *İşletme işlevleri açısından iş etiği ve İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nda işlem gören işletmelere yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- High, J. A. J. (2004). *The importance of ethical principles for educational leadership*.
- İlgin, B. (2010). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunda ve sosyal kaytarma ile ilişkisinde duygusal zeka ve lider üye etkileşiminin rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- İşbaşı, J. Ö. (2000). *Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü: Bir turizm örgütünde uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kamer, M. (2001). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kantarcı, Z. (2007). *İş Etiği ve Ahilik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 499-517.
- Karakaşoğlu, N., (2011). *Eğitim yöneticilerinin yönetsel tarzları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve tükenmişlik arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Uşak.
- Karakuş, M. (2008). *İlköğretim Okul Yöneticilerinin Ve Öğretmenlerin Duygusal Zeka Yeterliklerinin, Öğretmenlerin Duygusal Adanmışlık, Örgütsel Vatandaşlık Ve İş Doyumu Düzeylerine Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Karakuş, M. & Aslan, B. (2009). Teachers' Commitment Focuses: A Three Dimensioned View. *Journal of Management Development*, 28 (5), 425-438.

- Karasar, N. (2006). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2010(6).
- Köprülü, T. S. (2011). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Küçükkaraduman, E. (2006). *İlköğretim okul müdürlerinin etik davranışlarının incelenmesi (Ankara ili, Mamak ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Luckowski, J. (1996). Professional Ethics among Practicing Educators.
- Memduhoğlu, H. B. ve Yılmaz, K. (2010). *Yönetimde yeni yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H: (2011). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H: (2015). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review, 1(1), 61-89.
- Noordin, F., Rashid, R. M., Ghani, R., Aripin, R., & Darus, Z. (2010). Teacher professionalisation and organisational commitment: Evidence from Malaysia. International Business & Economics Research Journal (IBER), 9(2).
- Nurmakhmatuly, A. (2009). *Kamu ve özel sektör işletmelerindeki yöneticilerin iş etiğine ve bireyseliğe ilişkin tutum ve davranışları üzerinde kültürlerarası bir araştırma: Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan, Türkmenistan ve Türkiye Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. Research in organizational behavior, 12(1), 43-72.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). Personality, satisfaction, and organizational citizenship behavior. The journal of social psychology, 135(3), 339-350.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S., & Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 6(2).
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and

- empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Polat, S., & Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- Ruiz-Palomino, P., & Martínez-Cañas, R. (2014). Ethical culture, ethical intent, and organizational citizenship behavior: The moderating and mediating role of person–organization fit. *Journal of business ethics*, 120(1), 95-108.
- Russell B. (1993). *Bilim ve Din*. (Çeviren: Hilmi Yavuz). Cem Yayınevi: İstanbul.
- Sakin, A. (2007). *Okul öncesi öğretmenlerin mesleki etik davranışlar hakkındaki görüşleri ile ahlaki yargı düzeyleri ve öğretmenlik tutumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Schweper, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1), 39-52.
- Seferoğlu, S.S. (2003, Mayıs). *Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar*. Eğitimde Yansımalar: VII. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumunda Sunulmuş Bildiri, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, Sivas.
- Seyrek, E.(2014). *İş etiğinin iş tatminine etkisi: Gümüşhane kamu kurumları çalışanları örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane.
- Shann, M. H. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. *The Journal of Educational Research*, 92(2), 67-73.
- Shea, G. F. (1988). *Practical ethics*. American Management Association.
- Strike, K. A., Haller, E. J., & Soltis, J. F. (2005). *The ethics of school administration*. Teachers College Press.
- Sunar, Ö.B. (2011). *Okul müdürlerinin etik davranışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, TC Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Şirin, Ö.N. (2015). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları: Kırıkkale örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi, Konya.
- Taşdan, M. ve Yılmaz, K. (2008). Organizational citizenship and organizational justice scales' adaptation to Turkish. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33 (150), 87–96.
- Tezcan, A. (2012). *Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler üzerine bir uygulama: Karaman valiliği ve il özel idaresi örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- Tezer, A. (2015). *İlkokul öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ile motivasyonları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.

- Turnipseed, D. L. (2002). Are good soldiers good?: Exploring the link between organization citizenship behavior and personal ethics. *Journal of business research*, 55(1), 1-15.
- Uslu, B. (2012). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları: (Manisa ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Uştu, H.(2014). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılık, işten ayrılma niyeti ve sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı yordama düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Ülkü, M. (2014). *İlkokul öğretmenlerinin iş etiği ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki: Gaziantep ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi, Gaziantep.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 37(4), 765-802.
- Weiss, J. W. (1994). Business ethics a managerial, stakeholder approach.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma.
- Yarım, M. (2009). *Genel liselerde çalışan branş öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, G.(2009). *İş etiğinin kurumsallaşmasında örgüt kültürünün etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yüksel, M. (2015). *Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiler üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.